

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนและพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน โดยใช้คำร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางและแผนภูมิ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านทัศนคติที่มีต่อสภาพการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนและพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน แบ่งเป็นระดับหัวหน้างานและปฏิบัติการ โดยใช้คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตาราง

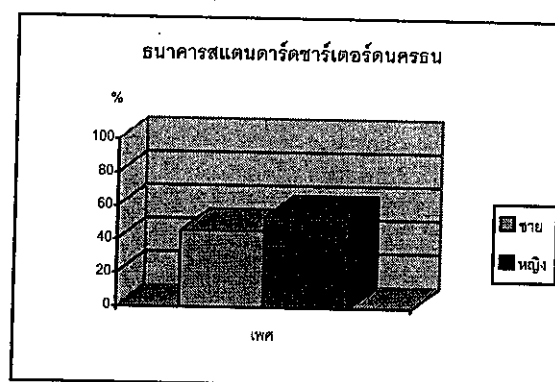
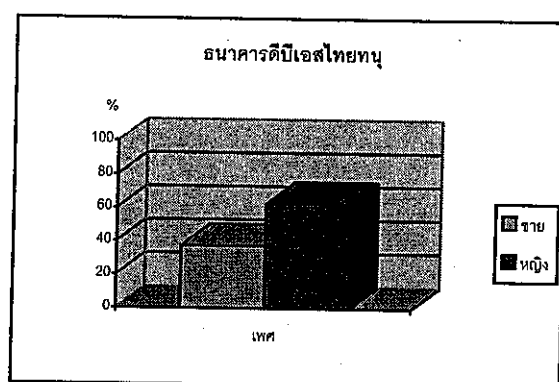
ตอนที่ 1

วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรเพศ

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทุน	เพศ	ชาย	21	37.50
		หญิง	35	62.50
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน	เพศ	ชาย	11	45.80
		หญิง	13	54.20

แผนภูมิที่ 4 A แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรเพศ.

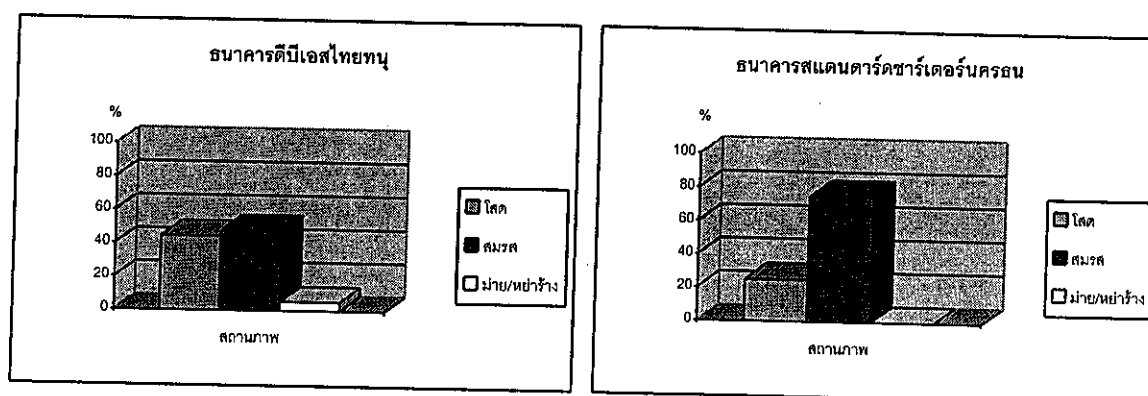


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนที่ทำการสำรวจความคิดเห็นมีทั้งสิ้น 56 ราย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นหญิงร้อยละ 62.50 เป็นชายร้อยละ 37.50 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนมีทั้งสิ้น 24 ราย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นหญิงร้อยละ 54.20 เป็นชายร้อยละ 45.80

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่เป็กลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยท努	สถานภาพ	โสด	25	44.60
		สมรส	27	48.20
		ม่าย/หย่าร้าง	3	5.40
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน	สถานภาพ	โสด	6	25.00
		สมรส	18	75.00
		ม่าย/หย่าร้าง	-	-

แผนภูมิที่ 4 B แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

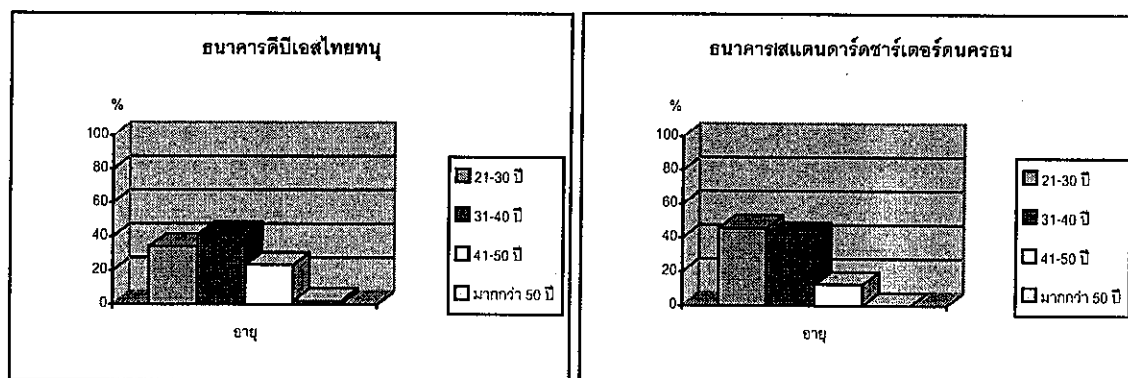


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.20 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 75.00

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรอายุ

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทูน	อายุ	21-30 ปี	19	33.90
		31-40 ปี	23	41.10
		41-50 ปี	13	23.20
		มากกว่า 50 ปี	1	1.80
สแตนดาร์ดชาแนครธน	อายุ	21-30 ปี	11	45.80
		31-40 ปี	10	41.70
		41-50 ปี	3	12.50
		มากกว่า 50 ปี	-	-

แผนภูมิที่ 4 C แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรอายุ

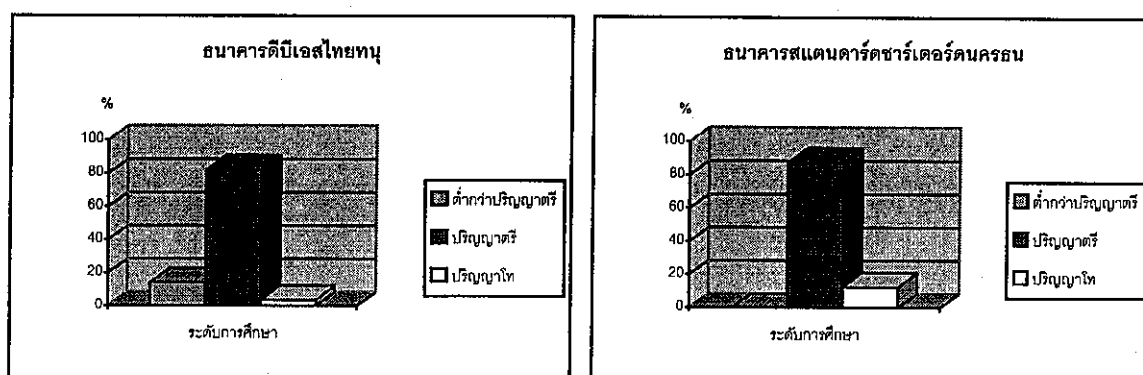


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.10 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทูน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	14.30
		ปริญญาตรี	46	82.10
		ปริญญาโท	2	3.60
สแตนดาร์ดชาครธน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
		ปริญญาตรี	21	87.50
		ปริญญาโท	3	12.50

แผนภูมิที่ 4 D แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

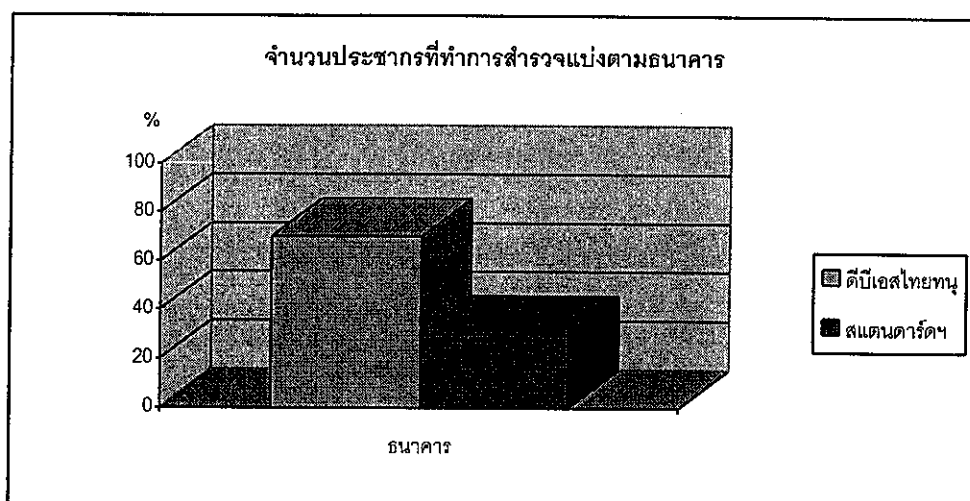


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.10 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรสถานที่ทำงาน

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทูน	ที่ทำงาน	-	56	70.00
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน	ที่ทำงาน	-	24	30.00

แผนภูมิที่ 4 E แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรสถานที่ทำงาน

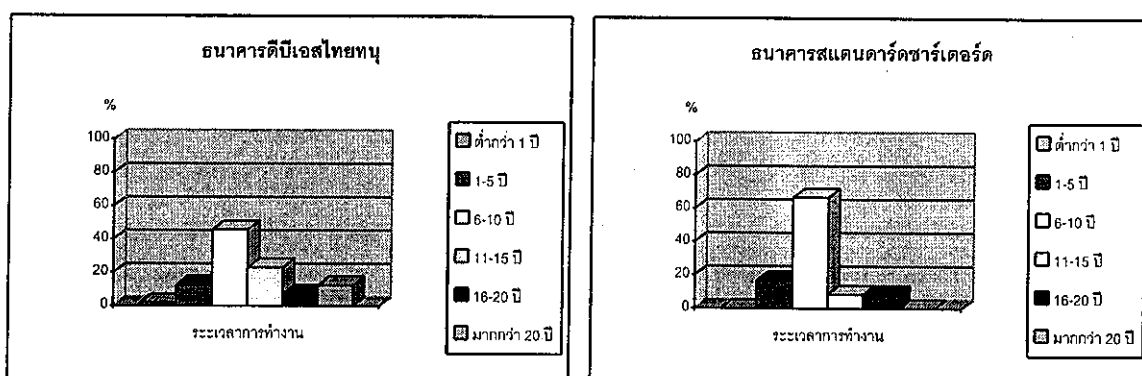


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า กลุ่มประชากรที่ทำการสำรวจความคิดเห็นมีจำนวนทั้งสิ้น 80 ราย แบ่งเป็นพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนนท์ที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรระยะเวลาทำงาน

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยท努	ระยะเวลาทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1	1.80
		1-5 ปี	7	12.50
		6-10 ปี	24	42.90
		11-15 ปี	13	23.20
		15-20 ปี	4	7.10
		มากกว่า 20 ปี	7	12.50
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด	ระยะเวลาทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
		1-5 ปี	4	16.70
		6-10 ปี	16	66.70
		11-15 ปี	2	8.30
		15-20 ปี	2	8.30
		มากกว่า 20 ปี	-	-

แผนภูมิที่ 4 F แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรตามตัวแปรระยะเวลาทำงาน

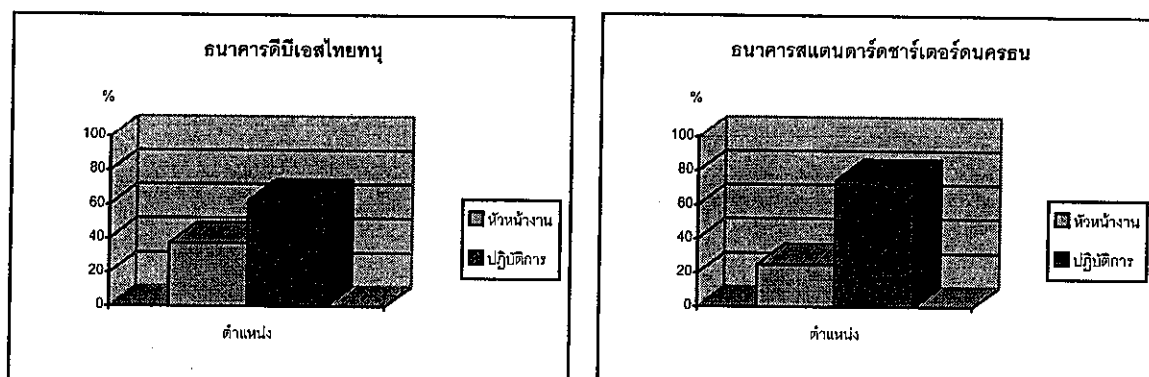


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนนท์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปีเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูลและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทูล	ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	21	37.50
		ปฏิบัติการ	35	62.50
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน	ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	6	25.00
		ปฏิบัติการ	18	75.00

แผนภูมิที่ 4 G แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

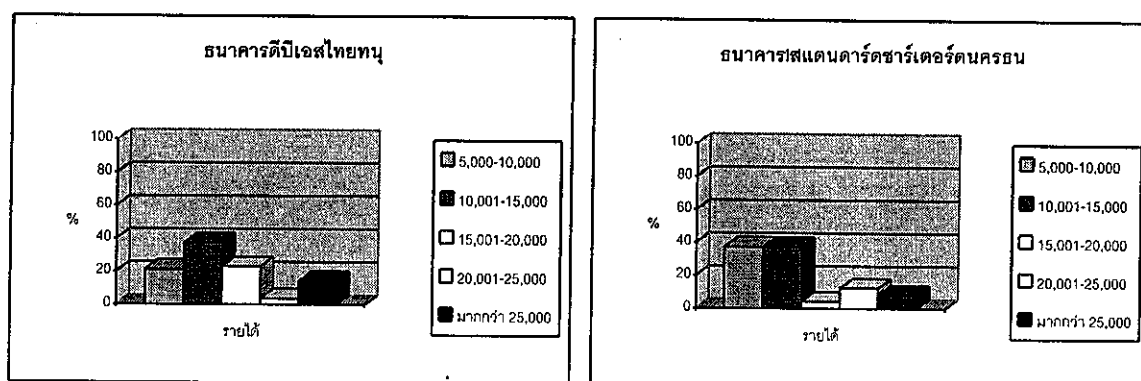


จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูลส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรรายได้

ธนาคาร	ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ดีบีเอสไทยทุน	รายได้	5,000-10,000	12	21.40
		10,001-15,000	21	37.50
		15,001-20,000	13	23.20
		20,001-25,000	2	3.60
		มากกว่า 25,000	8	14.30
สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน	รายได้	5,000-10,000	9	37.50
		10,001-15,000	9	37.50
		15,001-20,000	1	4.20
		20,001-25,000	3	12.50
		มากกว่า 25,000	2	8.30

แผนภูมิที่ 4 H แสดงข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารที่เป็นกลุ่มประชากรตามตัวแปรรายได้



จากตารางและแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนส่วนใหญ่เป็นมีรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.50 และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 และ 10,001-15,000 คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตอนที่ 2

**วิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อสภาพการ
ทำงานของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努
และพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครน**

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังจากการร่วมทุน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงานของธนาคารดีบีเอสไทยท努

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และรูปแบบการให้บริการด้านต่างๆ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	7	12.50	12	21.42	2	3.57	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	7	12.50	22	39.28	6	10.71	-	-	-	-
รวม	14	25.00	34	60.70	8	14.28	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า หลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรูปแบบการให้บริการในด้านต่างๆในระดับมากจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.28 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีส่วนลดขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้เร็วขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	2	3.57	9	16.07	7	12.49	2	3.57	1	1.78
ปฏิบัติการ	-	-	12	21.42	14	25.00	6	10.71	2	3.57
รวม	2	3.57	21	37.49	21	37.49	8	14.28	3	5.35

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายทำให้ขั้นตอนการทำงานลดลงและทำงานได้เร็วขึ้นในระดับปานกลางจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 และมีพนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ภาย
หลังการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	4	7.14	8	14.28	9	16.07	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	7	12.50	16	28.57	10	17.85	2	3.57	-	-
รวม	11	19.64	24	42.85	19	33.92	2	3.57	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นว่าหลังจากที่มีการร่วมทุนกับ
ต่างชาติแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในระดับมากจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ
28.57 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ
16.07

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับแบบเก่าก่อนที่จะมี
การร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	1.78	3	5.35	12	21.42	3	5.35	1	1.78
ปฏิบัติการ	4	7.14	11	19.64	17	30.35	2	3.57	1	1.78
รวม	5	8.92	14	24.99	29	51.77	5	8.92	2	3.56

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่พอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อ
บังคับแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมามากกว่าในระดับปานกลางจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.35
พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ
21.42 และมีพนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงการยอมรับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	6	10.71	13	23.21	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	1	1.78	7	12.50	25	44.64	1	1.78	-	-
รวม	1	1.78	13	23.21	38	67.85	1	1.78	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการยอมรับนโยบายต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับปานกลางจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.64 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับปานกลางจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21 และมีพนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.35

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่หนักขึ้น หลังจากที่มีการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	8	14.28	8	14.28	4	7.14	1	1.78	-	-
ปฏิบัติการ	10	17.85	17	30.35	8	14.28	-	-	-	-
รวม	18	32.13	25	44.63	12	21.42	1	1.78	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นว่าหลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติต้องทำงานหนักและรับผิดชอบมากกว่าเดิมในระดับมากจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.35 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากและมากที่สุดจำนวนเท่ากัน คือ 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.28

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมทุนกับธุรกิจต่างชาติของธนาคาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	1.78	6	10.71	12	21.42	-	-	1	1.78
ปฏิบัติการ	3	5.35	6	10.71	16	28.57	6	10.71	1	1.78
รวม	4	7.13	12	21.42	28	49.99	6	10.71	2	3.56

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ธนาคารมีการร่วมทุนกับต่างชาติในระดับปานกลางจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42

ตารางที่ 4.16 ตารางแสดงความต้องการให้ธนาคารมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	3	5.35	14	25.00	4	7.14	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	9	16.07	16	28.57	10	17.85	-	-	-	-
รวม	12	21.42	30	53.57	14	24.99	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากลในระดับมากจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานภายหลังการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	5	8.92	11	19.64	3	5.35	2	3.57	-	-
ปฏิบัติการ	6	10.71	14	25.00	11	19.64	2	3.57	1	1.78
รวม	11	19.63	25	44.64	14	24.99	4	7.14	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะต้องปรับตัวในการทำงานหลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติในระดับมากจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์กร
ภายหลังการร่วมทุนของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนุ จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงความรู้สึกกลัวต่อการถูกเลิกจ้าง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	6	10.71	3	5.35	6	10.71	6	10.71	-	-
ปฏิบัติการ	6	10.71	10	17.85	9	16.07	6	10.71	4	7.14
รวม	12	21.42	13	23.20	15	26.78	12	21.42	4	7.14

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความรู้สึกกลัวกับการถูกเลิกจ้างในระดับมากที่สุด ปานกลางและน้อยจำนวนเท่ากัน คือ 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.71 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความกลัวในระดับมากจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85

ตารางที่ 4.19 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการขยายสาขาในอนาคต

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	2	3.57	10	17.85	5	8.92	4	7.14
ปฏิบัติการ	-	-	6	10.71	6	10.71	13	23.21	10	17.85
รวม	-	-	8	14.28	16	28.56	18	32.13	14	24.99

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรจะมีการขยายสาขาในอนาคตในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับน้อยจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21

ตารางที่ 4.20 แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการรับบุคลากรเพิ่มขององค์กร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	2	3.57	10	17.85	4	7.14	5	8.92
ปฏิบัติการ	-	-	4	7.14	11	19.64	13	23.21	7	12.50
รวม	-	-	6	10.71	21	37.49	17	30.35	12	21.42

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีแนวโน้มในการรับบุคลากรเพิ่มในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับน้อยจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21

ตารางที่ 4.21 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความเชื่อถือของลูกค้าที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นภายหลังการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	1.78	5	8.92	13	23.21	2	3.57	-	-
ปฏิบัติการ	2	3.57	9	16.07	20	35.71	3	5.35	1	1.78
รวม	3	5.35	14	24.99	33	58.92	5	8.92	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรได้รับความเชื่อจากลูกค้าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.71

ตารางที่ 4.22 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินฝาก

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	1.78	3	5.35	13	23.21	3	5.35	1	1.78
ปฏิบัติการ	1	1.78	8	14.28	19	33.92	6	10.71	1	1.78
รวม	2	3.56	11	19.63	32	57.13	9	16.06	2	3.56

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การมีการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินฝากในระดับปานกลางจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.92

ตารางที่ 4.23 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินกู้

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	2	3.57	9	16.07	9	16.07	1	1.78
ปฏิบัติการ	-	-	1	1.78	17	30.35	13	23.21	4	7.14
รวม	-	-	3	5.35	26	46.42	22	39.29	5	8.92

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การมีการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินกู้ในระดับปานกลางและน้อยจำนวนเท่ากัน คือ 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.35

ตารางที่ 4.24 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานจากที่ทำอยู่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	3	5.35	-	-	7	12.50	8	14.28	2	3.57
ปฏิบัติการ	2	3.57	7	12.50	9	16.07	12	21.42	5	8.92
รวม	5	8.92	7	12.50	16	28.57	20	35.70	7	12.49

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความคิดในการเปลี่ยนงานในระดับน้อยจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.28 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับน้อยจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุนของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.25 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้สื่อสารเพิ่มขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	5	8.92	11	19.64	5	8.92	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	26	46.42	6	10.71	1	1.78	-	-
รวม	7	12.49	37	66.06	11	19.63	1	1.78	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้สื่อสารเพิ่มขึ้นในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.42

ตารางที่ 4.26 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆมาใช้แล้วทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารและการทำงานได้ดีขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	12	21.42	8	14.28	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	17	30.35	13	23.21	3	5.35	-	-
รวม	3	5.35	29	51.77	21	37.49	3	5.35	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้แล้วทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารและการทำงานได้ดีขึ้นในระดับมากจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.35

ตารางที่ 4.27 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นในองค์การ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	5	8.92	9	16.07	6	10.71	1	1.78	-	-
ระดับปฏิบัติการ	7	12.5	14	25	13	23.21	1	1.78	-	-
รวม	12	21.42	23	41.07	19	33.92	2	3.57	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นในระดับมากจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 4.28 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	12	21.42	8	14.28	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	12	21.42	20	35.71	-	-	-	-
รวม	3	5.35	24	42.84	28	49.99	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความสามารถของพนักงานในการใช้ภาษาต่างประเทศติดต่อสื่อสารในระดับมากจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.71

ตารางที่ 4.29 แสดงความกังวลใจในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	12	21.42	8	14.27	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	12	21.42	21	37.50	-	-	-	-
รวม	3	5.35	24	42.84	29	51.77	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความกังวลใจในการติดต่อกับหัวหน้างานชาวต่างชาติในระดับมากจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.30 แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	7	12.5	10	17.85	4	7.14	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	8	14.28	20	35.71	7	12.5	-	-
รวม	-	-	15	26.78	30	53.56	11	19.64	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.71

ตารางที่ 4.31 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
และภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	5.35	5	8.92	12	21.42	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	4	7.14	21	37.5	9	16.07	1	1.78
รวม	-	-	7	12.49	26	46.42	21	37.49	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมในระดับน้อยจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.5

**ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องการยอมรับในหัวหน้างานภายหลังการร่วม
ทุนของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน**

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	8	14.28	11	19.64	1	1.78	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	1.78	12	21.43	18	32.14	4	7.14	-	-
รวม	2	3.57	20	35.71	29	51.78	5	8.92	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.14

ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงความต้องการให้หัวหน้างานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าที่เป็นอยู่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	4	7.14	15	26.79	2	3.57	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	17	30.36	15	26.79	2	3.57	1	1.78
รวม	-	-	21	37.50	30	53.58	4	7.14	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าเดิมในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.36

ตารางที่ 4.34 ตารางแสดงความต้องการให้หัวหน้างานเพิ่มพูนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	3	5.36	4	7.14	12	21.43	2	3.57	-	-
ระดับปฏิบัติการ	3	5.36	12	21.43	16	28.57	2	3.57	1	1.78
รวม	6	10.72	16	28.57	28	50.00	4	7.14	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มพูนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.43 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงความพอใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	2	3.57	6	10.71	9	16.07	4	7.14	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	14	25.00	18	32.14	2	3.57	1	1.78
รวม	2	3.57	20	35.71	27	48.21	6	10.71	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความพอใจในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.14

ตารางที่ 4.36 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาค ยุติธรรมของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	6	10.71	11	19.64	1	1.78	3	5.36
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	9	16.07	17	30.36	7	12.50	-	-
รวม	2	3.57	15	26.78	28	50.00	8	14.28	3	5.36

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาค ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.36

ตารางที่ 4.37 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการชมเชยของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	4	7.14	8	14.29	8	14.29	1	1.78
ระดับปฏิบัติการ	-	-	5	5.36	21	37.50	9	16.07	-	-
รวม	-	-	9	16.07	29	51.79	17	30.36	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้คำชมเชยของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางและน้อยจำนวนเท่ากัน คือ 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.29 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.38 ตารางแสดงต้องการให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	4	7.14	8	14.29	8	14.29	1	1.78	-	-
ระดับปฏิบัติการ	5	8.93	21	37.50	9	16.07	-	-	-	-
รวม	9	16.07	29	51.79	17	30.36	1	1.78	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของตนมากกว่าเดิมในระดับมากและปานกลางจำนวนเท่ากัน คือ 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.29 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.39 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	5	8.93	12	21.43	3	5.36	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	1.78	10	17.86	19	33.93	3	5.36	2	3.57
รวม	2	3.56	15	26.79	31	55.36	6	10.72	2	3.57

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.43 พนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.93

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน
ของพนักงานธนาคารทีบีเอสไทยท努 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.40 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดที่ว่านโยบายการทำงานใหม่ๆทำให้สับสนและขัดแย้ง
กับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	5	8.92	11	19.64	4	7.14	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	11	19.64	15	26.78	7	12.5	2	3.57
รวม	1	1.78	16	28.57	26	46.42	11	19.64	2	3.57

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดที่ว่านโยบายการทำงานใหม่ๆทำให้สับสนและขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.78

ตารางที่ 4.41 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปบางอย่าง
แตเมื่อนำเสนอความคิดเห็นหัวหน้างานไม่ยอมรับฟัง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	1.78	-	-	13	23.21	7	12.5	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	7	12.5	13	23.21	12	21.42	2	3.57
รวม	1	1.78	7	12.5	29	51.78	19	33.92	2	3.57

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปบางอย่างแตเมื่อนำเสนอความคิดเห็นหัวหน้างานไม่ยอมรับฟังในระดับปานกลางจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.21 และพนักงานไม่ออกความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.42 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกลำบากใจที่จะต้องร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	1.78	14	25	5	8.92	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	1.78	15	26.78	16	28.57	3	5.35
รวม	-	-	2	3.57	29	51.78	21	37.5	3	5.35

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความความรู้สึกลำบากใจที่จะต้องร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆในระดับปานกลางจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับน้อยจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตารางที่ 4.43 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถูกว่ากล่าวตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	-	-	6	10.71	14	25.00	1	1.78
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	1.78	11	19.64	15	26.79	8	14.29
รวม	-	-	1	1.78	17	30.35	29	51.79	9	16.07

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถูกว่ากล่าวตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาในระดับน้อยจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับน้อยจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79

ตารางที่ 4.44 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของพนักงานในการจัดงานสังสรรค์
ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	5	8.93	12	21.43	4	7.14	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	1.78	10	17.86	19	33.93	4	7.14	1	1.78
รวม	1	1.78	15	26.79	31	55.36	8	14.28	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือของพนักงานในการจัดงานสังสรรค์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างานในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.43 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.93

ตารางที่ 4.45 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกลำบากใจในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	-	-	15	26.78	6	10.71	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	10	17.85	7	12.5	14	25	3	5.35
รวม	-	-	10	17.85	22	39.28	20	35.71	3	5.35

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกลำบากใจในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.78 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับน้อยจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 25 และพนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.46 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการขัดแย้งกันของเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	5.36	9	16.07	8	14.29	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	1.78	5	8.93	15	26.79	9	16.07	4	7.14
รวม	1	1.78	8	14.29	24	42.86	17	30.36	4	7.14

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการขัดแย้งกันของเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79

ตารางที่ 4.47 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดร่วมกัน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	3	5.36	8	14.29	10	17.86	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	3.57	19	33.93	9	16.07	4	7.14	1	1.78
รวม	5	8.93	27	48.22	19	33.93	4	7.14	1	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดร่วมกันในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.86 พนักงานในระดับปฏิบัติการเห็นด้วยในระดับมากจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.93

ตารางที่ 4.48 แสดงความกังวลใจเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานแทนผู้อื่น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	5.36	15	26.79	3	5.36	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	5	8.93	18	32.14	10	17.86	2	3.56
รวม	-	-	8	14.29	33	58.93	13	23.22	2	3.56

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความกังวลใจเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานแทนผู้อื่นในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79 พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.14

ตารางที่ 4.49 ตารางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประชุมที่ต้องใช้เวลานานเนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	3.57	16	28.57	1	1.78	2	3.57
ระดับปฏิบัติการ	-	-	5	8.93	13	23.21	15	26.79	2	3.57
รวม	-	-	7	12.50	29	51.78	16	28.57	4	7.14

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการประชุมที่ต้องใช้เวลานานเนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้ในระดับปานกลางจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57 พนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับน้อยจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล ของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.50 แสดงความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าตอบแทน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	2	3.57	4	7.14	11	19.64	2	3.57	2	3.57
ระดับปฏิบัติการ	5	8.92	11	19.64	10	17.85	8	14.28	1	1.78
รวม	7	12.5	15	26.78	21	37.5	10	17.85	3	5.35

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าตอบแทนในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64

ตารางที่ 4.51 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผลแบบใหม่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	3.57	15	26.78	3	5.35	1	1.78
ระดับปฏิบัติการ	-	-	4	7.14	22	39.28	8	14.28	1	1.78
รวม	-	-	6	10.71	37	66.07	11	19.64	2	3.57

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผลแบบใหม่ในระดับปานกลางจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.78 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.28

ตารางที่ 4.52 แสดงความพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	1.78	5	8.92	10	17.85	4	7.14
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	12	21.42	12	21.42	11	19.64
รวม	-	-	1	1.78	17	30.35	22	39.28	15	26.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในระดับน้อยจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางและน้อยจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.42 และพนักงานไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.53 แสดงความเห็นเกี่ยวกับอัตราการปรับเงินเดือนประจำปี

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	5.35	9	16.07	5	8.92	4	7.14
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	1.78	16	28.57	9	16.07	8	14.28
รวม	-	-	4	7.14	25	44.64	14	25	12	21.42

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับอัตราการปรับเงินเดือนประจำปีในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57 และพนักงานไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.54 แสดงความเห็นเกี่ยวกับโบนัสที่พนักงานได้รับ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	3.57	7	12.5	9	16.07	3	5.35
ระดับปฏิบัติการ	-	-	3	5.35	11	19.64	9	16.07	10	17.85
รวม	-	-	5	8.92	18	32.14	18	32.14	13	23.21

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับโบนัสที่พนักงานได้รับในระดับน้อยจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.07 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.57

ตารางที่ 4.55 แสดงความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินกับตนเอง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	3	5.36	6	10.71	8	14.29	2	3.56	-	-
ระดับปฏิบัติการ	8	10.70	15	26.79	10	17.86	-	-	2	1.78
รวม	11	19.65	21	37.50	18	32.15	2	3.56	2	1.78

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินกับตนเองในระดับปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.29 ระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.79

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องการยอมรับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังการร่วมทุน ของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.56 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรูปแบบการให้บริการด้านต่างๆ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	3	12.5	3	12.5	-	-	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	10	41.67	7	29.17	1	4.16	-	-	-	-
รวม	13	54.17	10	41.67	1	4.16	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า หลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรูปแบบการให้บริการในด้านต่างๆในระดับมากที่สุดและมากในจำนวนที่เท่ากันคือ 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.57 แสดงความเห็นเกี่ยวกับผลของการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีส่วนลดขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้เร็วขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	1	4.16	1	4.16	-	-	3	12.5
ปฏิบัติการ	-	-	9	37.50	7	29.17	-	-	1	4.16
รวม	1	4.16	10	41.66	8	33.33	-	-	4	16.66

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายทำให้ขั้นตอนการทำงานลดลงและทำงานได้เร็วขึ้นในระดับน้อยมากที่สุดจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.58 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภายหลังการ
ร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	4	16.66	2	8.33	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	5	20.83	10	41.67	3	12.5	-	-	-	-
รวม	5	20.83	14	58.33	5	20.83	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานเห็นว่าหลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ
แล้ว มีการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในระดับมากจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.66
พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.59 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแบบเก่าก่อนที่จะมีการร่วม
ทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	3	12.5	3	12.5	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	3	12.5	8	33.33	7	29.17	-	-	-	-
รวม	3	12.5	11	45.83	10	41.67	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่พอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อ
บังคับแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมามากกว่าในระดับมากและปานกลางในจำนวนที่เท่ากันคือ 3 ราย คิด
เป็นร้อยละ 12.5 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับมากจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อย
ละ 33.33

ตารางที่ 4.60 แสดงการยอมรับในนโยบายต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	2	8.33	-	-	1	4.16
ปฏิบัติการ	4	16.66	7	29.17	6	25	-	-	-	-
รวม	5	20.82	9	37.5	8	33.33	-	-	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีการยอมรับในนโยบายต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับมากและปานกลางในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับมากจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.61 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่หนักขึ้น หลังจากการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	5	20.83	1	4.16	-	-	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	13	54.17	5	20.83	-	-	-	-	-	-
รวม	18	75	6	24.99	-	-	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าหลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติต้องทำงานหนักและรับผิดชอบมากกว่าเดิมในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.83 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.17

ตารางที่ 4.62 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมทุนกับธุรกิจต่างชาติของธนาคาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	2	8.33	-	-	1	4.16
ปฏิบัติการ	2	8.33	7	29.17	7	29.17	2	8.33	-	-
รวม	3	12.49	9	37.5	9	37.5	2	8.33	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ธนาคารมีการร่วมทุนกับต่างชาติในระดับมากและปานกลางจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากและปานกลางจำนวนที่เท่ากันคือ 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.63 แสดงความต้องการให้ธนาคารมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	3	12.5	2	8.33	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	8	33.33	8	33.33	2	8.33	-	-	-	-
รวม	9	37.49	11	45.83	4	16.66	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากลในระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากและมากที่สุดจำนวนที่เท่ากันคือ 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.64 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานภายหลังการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยมากที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	5	20.83	1	4.16	-	-	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	11	45.83	6	25	-	-	-	-	-	-
รวม	16	66.66	7	29.16	-	-	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะต้องปรับตัวในการทำงานหลังจากที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.83 พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน ของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.65 แสดงความรู้สึกกลัวต่อการถูกเลิกจ้าง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	3	12.5	1	4.16	-	-	1	4.16
ปฏิบัติการ	15	62.50	1	4.16	2	8.33	-	-	-	-
รวม	16	66.66	4	16.66	3	12.49	-	-	-	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความรู้สึกกลัวกับการถูกเลิกจ้างในระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความกลัวในระดับมากที่สุดจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.50

ตารางที่ 4.66 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการขยายสาขาในอนาคต

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	-	-	1	4.16	3	12.5	2	8.33
ปฏิบัติการ	4	16.66	-	-	4	16.66	5	20.82	5	20.82
รวม	4	16.66	-	-	5	20.82	8	33.32	7	29.15

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรจะมีการขยายสาขาในอนาคตในระดับน้อยจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุดในจำนวนที่เท่ากันคือ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.82

ตารางที่ 4.67 แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการรับบุคลากรเพิ่มขององค์กร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	-	-	-	-	4	16.66	2	8.33
ปฏิบัติการ	1	4.16	4	16.66	6	25	2	8.33	5	20.82
รวม	1	4.16	4	16.66	6	25	6	24.99	7	29.15

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีแนวโน้มในการรับบุคลากรเพิ่มในระดับน้อยจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.66 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 4.68 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความเชื่อถือของลูกค้าที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นภายหลังการร่วมทุน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	4	16.66	2	8.33	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	3	12.5	11	45.83	3	12.5	-	-	1	4.16
รวม	3	12.5	15	62.49	5	2.83	-	-	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรได้รับความเชื่อจากลูกค้าเพิ่มขึ้นในระดับมากจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.66 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางที่ 4.69 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินฝาก

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	1	4.16	4	16.66	-	-	1	4.16
ปฏิบัติการ	-	-	6	25	9	37.50	3	12.5	-	-
รวม	-	-	7	29.16	13	54.16	3	12.5	-	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินฝากในระดับปานกลางจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.66 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.70 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินกู้

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	-	-	1	4.16	3	12.5	1	4.16	1	4.16
ปฏิบัติการ	-	-	7	29.17	9	37.50	2	8.33	-	-
รวม	-	-	8	33.33	12	50	3	12.49	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีการเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินกู้ในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.71 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดในการเปลี่ยนงานจากที่ทำอยู่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
หัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	1	4.16	1	4.16	1	4.16
ปฏิบัติการ	2	8.33	5	20.83	8	8.33	2	8.33	1	4.16
รวม	3	12.49	7	29.16	9	12.49	3	12.49	2	8.32

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความคิดในการเปลี่ยนงานในระดับมากจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน ของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.72 แสดงความเห็นเกี่ยวกับธนาคารนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้สื่อสารเพิ่มขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	3	12.5	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	4	16.66	8	33.33	6	25	-	-	-	-
รวม	5	20.82	10	41.66	9	37.5	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้สื่อสารเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.73 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆมาใช้แล้วทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารและการทำงานได้ดีขึ้น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	3	12.5	2	8.33	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.33	7	29.17	8	33.33	1	4.16	-	-
รวม	3	12.49	10	41.67	10	41.66	1	4.16	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆเข้ามาใช้แล้วทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารและการทำงานได้ดีขึ้นในระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.74 แสดงความเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นในองค์กร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	3	12.5	3	12.5	-	-	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.33	14	58.33	1	4.16	1	4.16	-	-
รวม	5	20.82	17	70.83	1	4.16	1	4.16	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุดและมากในจำนวนที่เท่ากันคือ 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.33

ตารางที่ 4.75 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	-	-	1	4.16	4	16.6	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	4.16	1	4.16	7	29.17	7	29.176	1	4.16
รวม	2	8.32	1	4.16	8	33.33	11	45.83	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความสามารถของพนักงานในการใช้ภาษาต่างประเทศติดต่อสื่อสารในระดับน้อยจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.6 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันคือ 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.76 แสดงความวิตกกังวลในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	2	8.33	2	8.33	1	4.16	-	-	1	4.16
ระดับปฏิบัติการ	6	25	2	8.33	7	29.17	3	12.5	-	-
รวม	8	33.33	4	16.66	8	33.33	3	12.5	1	4.16

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความวิตกกังวลในเรื่องการติดต่อสื่อสารในระดับมากที่สุดและมากในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.77 แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสาร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	8.33	2	8.33	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	4.16	3	12.5	3	12.5	8	33.33	-	-
รวม	1	4.16	5	20.83	5	20.83	10	41.66	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารในระดับมาก ปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับน้อยจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.78 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
และภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	5	20.83	1	4.16	-	-	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	9	37.50	8	33.33	1	4.16	-	-	-	-
รวม	14	58.33	9	37.49	1	4.16	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.83 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องของการยอมรับในหัวหน้างาน ของพนักงาน
ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.79 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	3	12.5	-	-	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	3	12.5	11	45.83	2	8.33	2	8.33	-	-
รวม	4	12.66	14	58.33	2	8.33	4	16.66	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความมี
ลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยในระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มี
ตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางที่ 4.80 แสดงความต้องการให้หัวหน้างานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าที่เป็นอยู่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	1	4.16	3	8.33	1	4.16	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.33	6	25	10	41.67	-	-	-	-
รวม	3	12.49	7	29.16	13	50	1	4.16	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการให้หัวหน้างานมี
ความยืดหยุ่นในการทำงานระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานที่มี
ตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.81 แสดงความต้องการให้หัวหน้างานเพิ่มพูนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	1	4.16	3	12.50	1	4.16	-	-
ระดับปฏิบัติการ	4	16.66	2	8.33	9	37.50	2	8.33	-	-
รวม	5	20.82	3	12.49	12	50	3	12.49	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการให้หัวหน้างานเพิ่มพูนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.82 แสดงความพอใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	3	12.5	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	4.16	11	45.83	6	25	-	-	-	-
รวม	2	8.32	13	54.16	9	37.5	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความยินดีในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานที่หัวหน้างานมอบหมายในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางที่ 4.83 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาค ยุติธรรมของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	12.5	2	8.33	1	4.16	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	6	25	12	50	-	-	-	-
รวม	-	-	9	37.5	14	58.33	1	4.16	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้หัวหน้างานมีความเสมอภาคยุติธรรมเท่าเทียมกันในระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.84 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการชมเชยของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.16	1	4.16	2	8.33	2	8.33
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	4.16	7	29.17	7	29.17	3	12.5
รวม	-	-	2	8.33	8	33.33	9	37.50	5	20.82

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการเชิญเข้าพบเพื่อกล่าวชมเชยการทำงานในระดับน้อยและน้อยที่สุดในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.85 แสดงความต้องการให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	3	12.5	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	3	12.5	7	29.17	6	25	2	8.33	-	-
รวม	4	16.66	9	37.5	9	37.5	2	8.33	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับมากจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.86 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.16	2	8.33	3	12.5	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.33	5	20.82	6	20.83	3	12.5	2	8.33
รวม	3	12.5	7	29.17	9	37.5	3	12.5	2	8.33

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับการมีปัญหากับหัวหน้างานในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความเห็นในระดับปานกลางจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.83

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน
ของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.87 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดที่ว่านโยบายการทำงานใหม่ๆทำให้สับสนและขัดแย้ง
กับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	8.33	2	8.33	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	10	41.67	6	25	2	8.33	-	-
รวม	-	-	12	50	8	33.33	4	16.67	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดที่ว่านโยบายการทำงานใหม่ๆทำให้สับสนและขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งในระดับมากที่สุด มากและปานกลางจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับมากจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.88 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความคิดที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปบางอย่าง
แตเมื่อนำเสนอความคิดเห็นหัวหน้างานไม่ยอมรับฟัง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.17	2	8.33	1	4.17	1	4.17	1	4.17
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	4.17	10	41.67	7	29.17	-	-
รวม	1	4.17	3	12.5	11	45.83	8	33.33	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปบางอย่างแตเมื่อนำเสนอความคิดเห็นหัวหน้างานไม่ยอมรับฟังในระดับมากจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.89 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกลำบากใจที่จะต้องร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.17	3	12.5	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	6	25	10	41.67	1	4.17
รวม	-	-	1	4.17	9	37.5	12	50	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกลำบากใจที่จะต้องร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับน้อยจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.90 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการถูกว่ากล่าวตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.17	-	-	1	4.17	4	16.68
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	6	25.02	5	20.85	7	29.19
รวม	-	-	1	4.17	6	25.02	6	25.02	11	45.87

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการถูกว่ากล่าวตักเตือนเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับใหม่ที่วางเอาไว้ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.68 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.19

ตารางที่ 4.91 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของพนักงานในการจัดงานสังสรรค์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	3	13.05	2	8.70	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	8	34.80	8	34.80	1	4.35	1	4.35
รวม	-	-	11	47.85	10	43.50	1	4.35	1	4.35

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความร่วมมือที่ได้รับจากพนักงานในโอกาสที่มีการจัดสังสรรค์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานระดับมากจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.05 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับมากและปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.80

ตารางที่ 4.92 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกลำบากใจในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.17	4	16.68	1	4.147	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.34	4	16.68	11	45.87	1	4.17	-	-
รวม	2	8.34	5	20.85	15	62.55	2	8.34	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกลำบากใจในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.68 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.87

ตารางที่ 4.93 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการขัดแย้งกันของเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	8.33	2	8.33	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	2	8.33	8	33.33	5	20.83	2	8.33	1	4.17
รวม	2	8.33	10	41.67	7	29.12	4	16.66	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกแปลกใจที่เห็นเพื่อนร่วมงานของท่านขัดแย้งกันบ่อยครั้งขึ้นในระดับมาก ปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับมากจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.94 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดร่วมกัน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	4	16.67	2	8.33	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	1	4.17	7	29.17	7	29.17	3	12.50	-	-
รวม	1	4.17	11	45.83	9	37.50	3	12.50	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกที่หัวหน้างานของท่านให้มีความรับผิดชอบร่วมกันในความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานในระดับมากจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.67 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับมากและปานกลางในจำนวนที่เท่ากันคือ 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.95 แสดงความกังวลใจเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานแทนผู้อื่น

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	1	4.17	1	4.17	3	12.50	-	-	1	4.17
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	4.17	7	29.17	6	25	4	16.67
รวม	-	4.17	2	8.33	10	41.67	6	25	5	20.83

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกที่หัวหน้างานของท่านให้มีความรับผิดชอบร่วมกันในความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางในจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.17

ตารางที่ 4.96 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประชุมที่ต้องใช้เวลานาน เนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.17	3	12.5	1	4.17	1	4.17
ระดับปฏิบัติการ	-	-	4	16.67	11	45.83	3	12.50	-	-
รวม	-	-	5	20.83	14	58.33	4	16.67	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีการประชุมในองค์การใช้เวลานานเนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้ในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องการยอมรับในค่าตอบแทน สวัสดิการ การ ประเมินผล ของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำแนกตัวแปรตำแหน่ง งาน

ตารางที่ 4.97 แสดงความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าตอบแทน

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	1	4.17	2	8.33	2	8.33	1	4.17
ระดับปฏิบัติการ	3	12.50	2	8.33	10	41.67	3	12.50	-	-
รวม	3	12.50	3	12.50	12	50.0	5	20.83	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าตอบแทนใน ระดับปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันคือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานระดับปฏิบัติ การในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.98 แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผลแบบใหม่

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	2	8.33	3	12.50	1	4.17	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	3	12.50	9	37.50	4	16.67	2	8.33
รวม	-	-	5	20.83	12	50.0	5	20.84	2	8.33

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมิน ผลแบบใหม่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 และพนักงานระดับปฏิบัติการใน ระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.99 แสดงความพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	-	-	3	12.5	3	12.5	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	4.17	10	41.67	6	25	-	-
รวม	-	-	1	4.17	13	54.17	9	37.50	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในระดับปานกลางและน้อยในจำนวนที่เท่ากันคือ 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.100 แสดงความเห็นเกี่ยวกับอัตราการปรับเงินเดือนประจำปี

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	-	-	4	16.67	2	8.33	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	2	8.33	8	33.33	7	29.17	1	4.17
รวม	-	-	2	8.33	12	50.00	9	37.50	1	4.17

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับอัตราการปรับเงินเดือนประจำปีในระดับปานกลางจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.67 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.101 แสดงความเห็นเกี่ยวกับโบนัสที่พนักงานได้รับ

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	-	-	-	-	5	20.83	1	4.17	-	-
ระดับปฏิบัติการ	-	-	1	4.17	8	33.33	7	29.17	2	8.33
รวม	-	-	1	4.17	13	54.16	8	33.34	2	8.33

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับโบนัสที่พนักงานได้รับในระดับปานกลางจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.83 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.102 แสดงความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินกับตนเอง

ระดับความคิดเห็น ตำแหน่ง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ระดับหัวหน้างาน	3	12.50	2	8.33	1	4.17	-	-	-	-
ระดับปฏิบัติการ	3	12.50	5	20.83	9	37.50	1	4.12	-	-
รวม	6	25.0	7	29.1	10	41.67	1	4.12	-	-

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินกับตนเองในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 และพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.103 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ภาวะเครียด ขอบบังคับ จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ภาวะเครียด ขอบบังคับ ภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ภาวะเครียด ขอบบังคับ ภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยน แปลงนโยบาย ภาวะ เครียด ขอบบังคับ	ธนาคารทีบีเอสไทยทูน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การเปลี่ยนแปลง นโยบาย	4.22	0.64	เปลี่ยนแปลง	4.44	0.52	เปลี่ยนแปลง	-0.955	0.351	>0.05
ขั้นตอนการทำงานลด ลง ทำงานได้เร็วขึ้น	3.33	1.02	เพิ่มขึ้น	3.33	1.11	เพิ่มขึ้น	0.000	1.000	>0.05
การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ขอบบังคับ	3.88	0.75	เปลี่ยนแปลง	3.44	0.52	เปลี่ยนแปลง	1.773	0.090	>0.05
พอใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบเดิม	3.50	1.54	พอใจ	3.00	1.00	พอใจ	1.013	0.321	>0.05
ยอมรับนโยบาย ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง	3.83	1.91	ยอมรับ	3.55	1.13	ยอมรับ	0.472	0.641	>0.05
ต้องทำงานหนักและ รับผิดชอบมากขึ้น	4.16	0.85	เห็นด้วย	4.44	0.88	เห็นด้วย	-0.779	0.448	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์กร	3.44	1.54	เห็นด้วย	3.66	1.22	เห็นด้วย	-0.407	0.689	>0.05
ระบบการทำงานที่ เป็นมาตรฐานสากล	3.88	0.58	ต้องการ	4.00	0.70	ต้องการ	-0.407	0.690	>0.05
ต้องปรับตัวในการ ทำงานอย่างมาก	4.11	0.67	ปรับตัว	4.11	1.26	ปรับตัว	0.000	1.000	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.103 แสดงว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานของธนาคารดีบีเอสไทยท努 และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครทน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ขั้นตอนการทำงานที่ลดลง การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความพอใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบเดิม การยอมรับนโยบาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ความเห็นเกี่ยวกับการร่วทน ความต้องการระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล และการปรับตัวภายหลังการร่วทน

ตารางที่ 4.104 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อความวิตกกังวลในมั่นคงขององค์การ จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความมั่นคง ขององค์การ	ธนาคารดีบีเอสไทยทูน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
กลัวการถูกเลิกจ้าง	3.55	1.24	กลัว	3.22	1.20	กลัว	0.671	0.512	>0.05
การขยายสาขาใน อนาคต	2.33	0.90	มีน้อย	2.33	1.00	มีน้อย	0.000	1.000	>0.05
แนวโน้มการรับ บุคลากรเพิ่ม	2.27	0.95	มีน้อย	2.22	0.97	มีน้อย	0.141	0.890	>0.05
ความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า	3.05	0.53	เพิ่มขึ้น	3.88	0.60	เพิ่มขึ้น	-3.513	0.003*	<0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินฝาก	2.77	0.64	น้อยลง	3.33	1.11	เพิ่มขึ้น	-1.380	0.196	>0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินกู้	2.44	0.70	น้อยลง	2.88	0.92	น้อยลง	-1.266	0.228	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์การ	3.11	1.74	เห็นด้วย	2.88	1.69	ไม่เห็นด้วย	0.318	0.754	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.104 แสดงว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานของธนาคารดีบีเอสไทยท努 และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน มีทัศนคติในเรื่องของความเชื่อถือและไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อองค์การเพิ่มขึ้นภายหลังการร่วมทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทัศนคติในเรื่องของความกลัวต่อการถูกเลิกจ้าง การขยายสาขาในอนาคต แนวโน้มการรับบุคลากรเพิ่มขึ้นขององค์การ การเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินฝาก การเพิ่มขึ้นของลูกค้าเงินกู้ ความเห็นเกี่ยวกับการร่วมทุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.105 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการติดต่อ สื่อสารภายในองค์ การ	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศในมูมาใช้	3.94	1.24	เพิ่มขึ้น	3.22	1.20	เพิ่มขึ้น	0.671	0.512	>0.05
ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.55	0.90	เพิ่มขึ้น	2.33	1.00	น้อยลง	0.000	1.000	>0.05
มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น	4.00	0.95	เพิ่มขึ้น	2.22	0.97	น้อยลง	0.141	0.890	>0.05
ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.11	0.53	ดี	3.88	0.60	ดี	-3.513	0.003*	<0.05
ความกังวลในการติดต่อกับชาวต่างชาติ	3.55	0.64	กังวล	3.33	1.11	กังวล	-1.380	0.196	>0.05
ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร	3.27	0.70	มีปัญหา	2.88	0.92	ไม่มีปัญหา	-1.266	0.228	>0.05
อบรมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ/ภาษา	3.88	1.74	ต้องการ	2.88	1.69	ไม่ต้องการ	0.318	0.754	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.105 แสดงว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน มีทัศนคติในเรื่องความสามารถในภาษาต่างประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทัศนคติในเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น การใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น ความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานชาวต่างชาติ ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร ความต้องการให้มีการอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.106 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อการยอมรับในหัวหน้างาน จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ สัมพันธ์กับหัวหน้า งาน	ธนาคารทีบีเอสไทยทูน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
เป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	3.27	0.57	ประชาธิปไตย	3.77	1.09	ประชาธิปไตย	-1.286	0.227	>0.05
ต้องการหัวหน้างานที่ มีความยืดหยุ่น	3.16	0.51	ต้องการ	3.11	0.92	ต้องการ	0.167	0.870	>0.05
เพิ่มพูนทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	3.55	0.78	ควรเพิ่ม	3.00	1.00	ควรเพิ่ม	1.458	0.168	>0.05
ยินดีให้ความร่วมมือ กับหัวหน้างาน	3.44	0.85	ยินดีให้ความ ร่วมมือ	3.22	0.97	ยินดีให้ความ ร่วมมือ	0.582	0.569	>0.05
มีความเสมอภาค ยุติ ธรรมเท่าเทียมกัน	2.77	0.94	ไม่ยุติธรรม	3.55	0.72	ยุติธรรม	-2.366	0.028*	<0.05
การกล่าวคำชมเชย ของหัวหน้างาน	2.50	0.92	มีน้อย	2.44	1.01	มีน้อย	0.138	0.892	>0.05
ต้องการให้รับฟัง ความคิดเห็น	3.83	0.78	ต้องการ	3.44	0.88	ต้องการ	1.119	0.281	>0.05
ปัญหาที่มีกับหัวหน้า งาน	3.00	0.59	มีปัญหา	3.88	0.78	มีปัญหา	-3.005	0.010*	<0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.106 แสดงว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานของธนาคารดีบีเอสไทยท努 และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน มีทัศนคติในเรื่องความเสมอภาค ยุติธรรมของหัวหน้างาน และปัญหาที่เกิดขึ้นกับหัวหน้างานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทัศนคติในเรื่องของความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความยืดหยุ่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างาน ความยินดีในการให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน การกล่าวคำชมเชยของหัวหน้างาน การรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.107 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อความขัดแย้งภายในองค์กร จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ ขัดแย้งภายในองค์ การ	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
นโยบายใหม่ทำให้เกิดความสับสน	3.27	0.75	สับสน	2.77	0.83	ไม่สับสน	1.517	0.150	>0.05
ความขัดแย้งในเรื่องนโยบายกับหัวหน้า	2.88	0.67	ไม่ขัดแย้ง	2.77	1.30	ไม่ขัดแย้ง	0.240	0.815	>0.05
ความลำบากใจกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ	3.22	1.51	ลำบากใจ	2.66	0.70	ไม่ลำบากใจ	1.297	0.206	>0.05
การตกใจจากหัวหน้างาน	2.27	0.57	มีน้อย	1.77	0.97	มีน้อย	1.424	0.182	>0.05
ความร่วมมือระหว่างพนักงานกับหัวหน้า	3.00	0.68	ร่วมมือดี	4.11	1.90	ร่วมมือดี	-1.700	0.123	>0.05
ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2.77	0.42	ได้รับความร่วมมือ	2.77	0.66	ได้รับความร่วมมือ	0.000	1.000	>0.05
มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.22	1.59	ขัดแย้ง	2.66	0.86	ไม่ขัดแย้ง	1.173	0.252	>0.05
เห็นด้วยที่ให้รับผิดชอบงานร่วมกัน	3.66	0.76	เห็นด้วย	3.66	0.50	เห็นด้วย	0.000	1.000	>0.05
กังวลใจเมื่อให้ไปทำงานแทนผู้อื่น	3.11	0.47	กังวล	2.88	1.16	ไม่กังวล	0.549	0.596	>0.05
การประชุมใช้เวลา นาน ห้าข้อสรุปยาก	2.94	0.63	ไม่เห็นด้วย	2.55	1.01	ไม่เห็นด้วย	1.051	0.315	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.107 แสดงว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานของธนาคารดีบีเอสไทยท努 และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน มีทัศนคติในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติเกี่ยวกับความสับสนนโยบาย ความขัดแย้งกับหัวหน้างาน ความลำบากใจกับเพื่อนร่วมงานใหม่ การถูกดักเตือนจากหัวหน้างาน การให้ความร่วมมือระหว่างหัวหน้าและพนักงาน การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งกับระหว่างเพื่อนร่วมงาน การรับผิดชอบงานร่วมกัน ความกังวลใจเมื่อให้ไปทำงานแทนผู้อื่น และการประชุมที่ใช้เวลานานเนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้

ตารางที่ 4.108 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีต่อการยอมรับในคำตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องคำตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับหัวหน้างานของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องคำตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับคำตอบแทน สวัสดิการ การ ประเมินผล	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			T	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
ได้รับผลกระทบเรื่อง คำตอบแทน10	3.16	1.109	ได้รับผล กระทบ	2.55	0.88	ไม่มีผล กระทบ	1.560	0.135	>0.05
พอใจกับหลักเกณฑ์ การประเมินผล	2.77	0.64	ไม่พอใจ	3.22	0.66	พอใจ	-1.649	0.119	>0.05
ได้รับสวัสดิการมาก ขึ้น	2.50	1.82	น้อยลง	2.44	0.52	น้อยลง	0.120	0.906	>0.05
อัตราการปรับเงิน เดือนเหมาะสม	2.44	1.04	ไม่เหมาะสม	2.77	0.44	ไม่เหมาะสม	-1.165	0.255	>0.05
โบนัสที่ได้รับ น่าพอใจ	2.22	0.80	ไม่พอใจ	3.00	0.50	พอใจ	-3.072	0.005*	<0.05
ต้องการให้แจ้งผลการ ประเมินกับตัวเอง	4.27	1.90	ต้องการ	3.77	1.09	ต้องการ	0.865	0.395	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.108 แสดงว่าพนักงานระดับหัวหน้างานของธนาคารดีบีเอสไทยทุนและพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนมีทัศนคติภายหลังการร่วมทุนในเรื่องเกี่ยวกับโบนัสที่ได้รับมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบค่าตอบแทน การพอใจในการประเมินผล สวัสดิการที่เพิ่มขึ้น อัตราการปรับเงินเดือน และความต้องการในการแจ้งการประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.109 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นและผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังจากการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังจากการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยน แปลงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การเปลี่ยนแปลง นโยบาย	4.00	0.62	เปลี่ยนแปลง	4.38	0.63	เปลี่ยนแปลง	-2.226	0.031*	<0.05
ขั้นตอนการทำงานลด ลง ทำงานได้เร็วขึ้น	3.29	1.40	ลดลง	3.53	1.36	ลดลง	-0.636	0.528	>0.05
การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.92	0.72	เปลี่ยนแปลง	3.88	0.86	เปลี่ยนแปลง	0.188	0.852	>0.05
พอใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบเดิม	3.51	0.84	พอใจ	3.57	0.85	พอใจ	-0.249	0.804	>0.05
ยอมรับในนโยบาย ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง	3.48	1.25	ยอมรับ	3.84	1.28	ยอมรับ	-1.045	0.301	>0.05
ต้องทำงานหนักและ รับผิดชอบมากขึ้น	4.07	0.72	เห็นด้วย	4.50	0.64	เห็นด้วย	-2.248	0.029*	<0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์การ	3.51	2.08	เห็นด้วย	3.65	0.93	เห็นด้วย	-0.307	0.761	>0.05
ระบบการทำงานที่ เป็นมาตรฐานสากล	3.85	0.76	ต้องการ	4.34	0.62	ต้องการ	-2.564	0.013*	<0.05
ต้องปรับตัวในการ ทำงานอย่างมาก	4.70	5.72	ปรับตัว	4.53	1.20	ปรับตัว	0.147	0.885	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.109 แสดงว่าทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารดีบีเอสไทยท
 นุ และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฏ
 ระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การทำงานที่หนักและรับผิดชอบมากขึ้น
 ความต้องการในระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องขั้นตอนการทำงานที่ลดลง การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความ
 พอใจปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบเดิม การยอมรับนโยบาย การเห็นด้วยกับการร่วมทุนขององค์
 การและการที่ต้องปรับตัวในการทำงานอย่างมาก มีทัศนคติที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.110 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นและผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อความวิตกกังวลในเรื่องความมั่นคงขององค์กร จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความมั่นคง ขององค์กร	ธนาคารทีบีเอสไทยทูน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
กลัวการถูกเลิกจ้าง	3.11	1.31	กลัว	4.38	0.94	กลัว	-4.074	0.000*	<0.05
การขยายสาขาใน อนาคต	1.88	0.89	มีน้อย	2.84	1.34	มีน้อย	-3.038	0.004*	<0.05
แนวโน้มการรับ บุคลากรเพิ่ม	2.18	0.92	มีน้อย	2.73	1.15	มีน้อย	-1.901	0.063	>0.05
ความเชื่อถือและไว้ วางใจจากลูกค้า	3.07	0.72	เพิ่มขึ้น	3.84	0.78	เพิ่มขึ้น	-3.706	0.001*	<0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้า ประเภทเงินฝาก	2.81	0.68	ลดลง	3.38	0.75	เพิ่มขึ้น	-2.886	0.006*	<0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้า ประเภทเงินกู้	2.29	0.77	ลดลง	3.15	0.61	เพิ่มขึ้น	-4.476	0.000*	<0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์กร	2.51	1.15	ไม่เห็นด้วย	3.26	0.96	เห็นด้วย	-2.574	0.013*	<0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.110 แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนมีทัศนคติในเรื่องของความวิตกกังวลเกี่ยวกับความกลัวการถูกเลิกจ้าง การขยายสาขาในอนาคต ความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า การเพิ่มขึ้นของลูกค้า เงินฝาก เงินกู้ และความเห็นเกี่ยวกับการร่วมทุนขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านแนวโน้มการรับบุคลากรเพิ่มทั้งสองธนาคารมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.111 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการติดต่อ สื่อสารภายในองค์ การ	ธนาคารดีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้	3.81	0.55	เพิ่มขึ้น	3.88	0.71	เพิ่มขึ้น	-0.397	0.693	>0.05
ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.33	0.67	เพิ่มขึ้น	3.73	0.77	เพิ่มขึ้น	-1.979	0.053	>0.05
มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น	3.88	0.69	เพิ่มขึ้น	3.76	0.81	เพิ่มขึ้น	0.573	0.569	>0.05
ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	2.70	0.54	ไม่ดี	2.88	1.47	ไม่ดี	-0.587	0.561	>0.05
ความกังวลในการติดต่อกับชาวต่างชาติ	4.51	5.72	กังวล	3.61	0.98	กังวล	0.807	0.426	>0.05
ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร	3.07	0.67	มีปัญหา	2.84	0.83	ไม่มีปัญหา	1.091	0.281	>0.05
อบรมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ/ภาษา	3.70	0.77	ต้องการ	4.30	0.67	ต้องการ	-3.019	0.004*	<0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.111 แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน มีทัศนคติในด้านความต้องการให้มีการอบรมทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทัศนคติในด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มขึ้น และมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของพนักงาน ความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานชาวต่างชาติและปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.112 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการยอมรับในหัวหน้างาน จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ สัมพันธ์กับหัวหน้า งาน	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
เป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	3.11	0.69	ประชาธิปไตย	3.84	0.73	ประชาธิปไตย	-3.740	0.000*	<0.05
ต้องการหัวหน้างานที่ มีความยืดหยุ่น	3.37	0.74	ต้องการ	3.50	0.70	ต้องการ	-0.651	0.518	>0.05
เพิ่มพูนทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	3.44	0.89	ต้องการให้ เพิ่ม	3.84	1.75	ต้องการให้ เพิ่ม	-1.042	0.304	>0.05
ยินดีให้ความร่วมมือ กับหัวหน้างาน	3.22	0.75	ยินดี	3.65	0.5	ยินดี	-2.375	0.022*	<0.05
มีความเสมอภาค ยุติ ธรรมเท่าเทียมกัน	3.00	0.78	ยุติธรรม	3.46	0.58	ยุติธรรม	-2.439	0.018*	<0.05
การกล่าวคำชมเชย ของหัวหน้างาน	2.62	0.88	มีน้อย	2.96	1.94	มีน้อย	-0.793	0.433	>0.05
ต้องการให้รับฟัง ความคิดเห็น	3.92	0.67	ต้องการ	3.65	0.79	ต้องการ	1.338	0.187	>0.05
ปัญหาที่มีกับหัวหน้า งาน	3.11	0.75	มีปัญหา	3.15	1.15	มีปัญหา	-0.159	0.874	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.112 แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนมีทัศนคติในด้านการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยของหัวหน้างาน การยินดีให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน และความเสมอภาค ยุติธรรม ของหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติทางด้านความต้องการหัวหน้างานที่มีความยืดหยุ่น ความต้องการให้หัวหน้างานเพิ่มพูนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การกล่าวคำชมเชยของหัวหน้างาน ความต้องการให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นและการเกิดปัญหากับหัวหน้างาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.113 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อความขัดแย้งภายในองค์กร จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ ขัดแย้งภายในองค์ การ	ธนาคารทีบีเอสไทยทุน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
นโยบายใหม่ทำให้เกิดความสับสน	3.11	0.84	สับสน	3.19	0.84	สับสน	-0.348	0.729	>0.05
ความขัดแย้งในเรื่องนโยบายกับหัวหน้า	2.81	0.92	ไม่ขัดแย้ง	2.84	1.37	ไม่ขัดแย้ง	-0.097	0.923	>0.05
ความลำบากใจกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ	2.48	0.70	ไม่ลำบากใจ	2.50	1.44	ไม่ลำบากใจ	-0.059	0.953	>0.05
การตักเตือนจากหัวหน้างาน	2.18	0.83	มีน้อย	1.96	0.82	มีน้อย	0.982	0.331	>0.05
ความร่วมมือระหว่างพนักงานกับหัวหน้า	3.07	0.78	ร่วมมือดี	3.34	0.79	ร่วมมือดี	-1.255	0.215	>0.05
ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	3.79	ได้รับความร่วมมือ	2.92	0.97	ไม่ให้ความร่วมมือ	0.985	0.332	>0.05
มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.07	1.54	ขัดแย้ง	3.07	1.09	ขัดแย้ง	-0.008	0.994	>0.05
เห็นด้วยที่ได้รับผิดชอบงานร่วมกัน	3.55	0.80	เห็นด้วย	3.30	0.92	เห็นด้วย	1.039	0.304	>0.05
กังวลใจเมื่อให้ไปทำงานแทนผู้อื่น	2.96	0.70	ไม่กังวลใจ	2.19	0.70	ไม่กังวลใจ	3.710	0.001*	<0.05
การประชุมใช้เวลา นาน หาช้อสรุปยาก	2.59	0.84	ไม่เห็นด้วย	2.92	0.68	ไม่เห็นด้วย	-1.565	0.124	<0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.113 แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของธนาคารบีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดอर्डนครธนมีทัศนคติในด้านความกังวลใจที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อื่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติในด้านความสับสนในนโยบายใหม่ๆ การขัดแย้งกับหัวหน้างานในเรื่องนโยบาย ความลำบากใจในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ การถูกตักเตือนจากหัวหน้างาน ความร่วมมือระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน การรับผิดชอบในความผิดพลาดของงานร่วมกัน และการประชุมที่ต้องใช้เวลานาน เนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.114 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการยอมรับในค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล จำแนกตามตัวแปรของสถานที่ทำงาน

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้งสองธนาคารไม่แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การ ประเมินผล	ธนาคารดีบีเอสไทยทูน			ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครธน			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
ได้รับผลกระทบเรื่อง ค่าตอบแทน	3.37	1.14	ได้รับผล กระทบ	3.23	0.90	ได้รับผล กระทบ	0.492	0.625	>0.05
พอใจกับหลักเกณฑ์ การประเมินผล	2.81	0.68	ไม่พอใจ	2.76	0.81	ไม่พอใจ	0.220	0.826	>0.05
ได้รับสวัสดิการมาก ขึ้น	1.81	0.78	น้อยลง	2.96	1.34	น้อยลง	-3.779	0.001*	<0.05
อัตราการปรับเงิน เดือนเหมาะสม	2.18	0.92	ไม่เหมาะสม	2.88	1.42	ไม่เหมาะสม	-2.115	0.040*	<0.05
โบนัสที่ได้รับ น่าพอใจ	2.37	2.05	ไม่พอใจ	2.73	0.82	ไม่พอใจ	-0.841	0.406	>0.05
ต้องการให้แจ้งผลการ ประเมินกับตัวเอง	3.85	1.09	ต้องการ	3.53	0.76	ต้องการ	1.211	0.232	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.114 แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของธนาคารดีบีเอสไทยทุนและธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนมีทัศนคติในด้านการได้รับสวัสดิการมากขึ้น และอัตราการปรับเงินเดือนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนทัศนคติทางด้านการได้รับผลกระทบเรื่องค่าตอบแทน การพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผล และโบนัสที่ได้รับ ความต้องการให้แจ้งผลการประเมินกับตัวเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.115 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ที่มีต่อการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การเปลี่ยนแปลง นโยบาย	4.23	0.62	เปลี่ยนแปลง มาก	4.02	0.61	เปลี่ยนแปลง มาก	1.220	0.229	>0.05
ขั้นตอนการทำงานลด ลง ทำงานได้เร็วขึ้น	3.42	0.97	ลดลง	3.22	1.33	ลดลง	0.645	0.522	>0.05
การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.76	0.76	เปลี่ยนแปลง	3.80	0.83	เปลี่ยนแปลง	-0.174	0.863	>0.05
พอใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบเดิม	3.28	1.55	พอใจ	3.42	0.88	พอใจ	-0.386	0.703	>0.05
ยอมรับในนโยบาย ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง	3.85	1.76	ยอมรับ	3.40	1.11	ยอมรับ	1.064	0.296	>0.05
ต้องทำงานหนักและ รับผิดชอบมากขึ้น	4.09	0.88	รับผิดชอบ มากขึ้น	4.05	0.72	รับผิดชอบ มากขึ้น	0.166	0.869	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์กร	3.57	1.46	เห็นด้วย	3.62	1.89	เห็นด้วย	-0.126	0.900	>0.05
ระบบการทำงานที่ เป็นมาตรฐานสากล	3.95	0.58	ต้องการ	3.97	0.74	ต้องการ	-0.106	0.916	>0.05
ต้องปรับตัวในการ ทำงานอย่างมาก	3.90	0.88	ปรับตัว	4.48	5.04	ปรับตัวมาก	-0.664	0.511	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.115 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทูลทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังจากมีการร่วมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.116 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努ที่มีต่อความวิตกกังวลในมั่นคงขององค์การ จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努ทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยท努ทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความมั่นคง ขององค์การ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
กลัวการถูกเลิกจ้าง	3.42	1.20	กลัว	3.22	1.26	กลัว	0.590	0.558	>0.05
การขยายสาขาใน อนาคต	2.47	0.92	มีน้อย	2.22	1.05	มีน้อย	0.916	0.365	>0.05
แนวโน้มการรับ บุคลากรเพิ่ม	2.42	0.97	มีน้อย	2.34	0.93	มีน้อย	0.322	0.749	>0.05
ความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า	3.23	0.70	เพิ่มขึ้น	3.22	0.80	เพิ่มขึ้น	0.046	0.963	>0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินฝาก	3.00	0.83	เท่าเดิม	3.05	0.80	เท่าเดิม	-0.251	0.803	>0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินกู้	2.57	0.74	น้อยลง	2.42	0.73	น้อยลง	0.696	0.490	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วมทุนขององค์การ	3.00	1.78	เห็นด้วย	2.68	1.13	เห็นด้วยน้อย	0.723	0.475	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.116 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลต่อความมั่นคงขององค์กรภายหลังจากมีการร่วมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.117 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ที่มีต่อความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการติดต่อ สื่อสารภายในองค์ การ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆมาใช้	4.00	0.70	เพิ่มขึ้นมาก	3.82	0.56	เพิ่มขึ้น	0.943	0.352	>0.05
ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.66	0.57	เพิ่มขึ้น	3.51	0.74	เพิ่มขึ้น	0.857	0.396	>0.05
มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น	3.85	0.85	เพิ่มขึ้น	3.77	0.80	เพิ่มขึ้น	0.371	0.712	>0.05
ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	2.95	0.58	ค่อนข้างน้อย	2.68	0.52	ค่อนข้างน้อย	1.701	0.097	>0.05
ความกังวลในการติดต่อกับชาวต่างชาติ	3.66	0.57	กังวล	3.45	0.61	กังวล	1.286	0.205	>0.05
ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร	3.14	0.72	มีปัญหา	3.02	0.66	มีปัญหา	0.588	0.560	>0.05
อบรมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ/ภาษา	3.80	1.40	ต้องการ	3.77	0.77	ต้องการ	0.115	0.910	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.117 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนทุกระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่ทัศนคติในด้านความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลังจากมีการรวมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.118 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุที่มีต่อการยอมรับในหัวหน้างาน จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ สัมพันธ์กับหัวหน้า งาน	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
เป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	3.42	0.67	ประชาธิปไตย	3.28	0.71	ประชาธิปไตย	0.751	0.457	>0.05
ต้องการหัวหน้างานที่ มีความยืดหยุ่น	3.09	0.53	ยืดหยุ่น	3.37	0.73	ยืดหยุ่นน้อย	-1.619	0.112	>0.05
เพิ่มพูนทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	3.38	0.86	มนุษยสัมพันธ์ ต่ำ	3.57	1.26	มนุษยสัมพันธ์ ต่ำ	-0.667	0.507	>0.05
ยินดีให้ความร่วมมือ กับหัวหน้างาน	3.28	0.90	ยินดี	3.28	0.71	ยินดี	0.000	1.000	>0.05
มีความเสมอภาค ยุติ ธรรมเท่าเทียมกัน	2.95	0.97	ยุติธรรม	3.17	0.82	ยุติธรรม	-0.863	0.394	>0.05
การกล่าวคำชมเชย ของหัวหน้างาน	2.57	0.87	มีน้อย	3.02	1.70	มีการชมเชย	-1.324	0.191	>0.05
ต้องการให้รับฟัง ความคิดเห็น	3.71	0.84	ต้องการ	3.88	0.63	ต้องการ	-0.805	0.427	>0.5
ปัญหาที่มีกับหัวหน้า งาน	3.19	0.74	มีปัญหา	3.14	0.84	มีปัญหา	0.219	0.827	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.118 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุกระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านการยอมรับในหัวหน้างานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้หัวหน้างานสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันมากกว่าเดิม

ตารางที่ 4.119 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ที่มีต่อความขัดแย้งภายในองค์การ จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทน์ทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ ขัดแย้งภายในองค์ การ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
นโยบายใหม่ทำให้เกิดความสับสน	3.14	0.79	สับสนมาก	3.00	0.87	สับสนมาก	0.628	0.533	>0.05
ความขัดแย้งในเรื่องนโยบายกับหัวหน้า	2.76	0.70	ไม่ขัดแย้ง	2.91	1.35	ไม่ขัดแย้ง	-0.552	0.583	>0.05
ความลำบากใจกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ	3.09	1.44	มาก	2.40	0.69	น้อย	2.065	0.049*	<0.05
การดักเตือนจากหัวหน้างาน	2.23	0.53	น้อย	2.14	0.80	น้อย	0.528	0.600	>0.05
ความร่วมมือระหว่างพนักงานกับหัวหน้า	3.04	0.66	มาก	3.17	0.78	มาก	-0.627	0.533	>0.05
ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2.71	0.46	น้อย	3.25	3.40	มาก	-0.928	0.359	>0.05
มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.04	1.53	มีความขัดแย้ง	2.88	1.43	มีความขัดแย้งน้อย	0.392	0.697	>0.05
เห็นด้วยที่ได้รับผิดชอบงานร่วมกัน	3.66	0.73	เห็นด้วย	3.48	0.88	เห็นด้วย	0.827	0.412	>0.05
กังวลใจเมื่อให้ไปทำงานแทนผู้อื่น	3.00	0.54	กังวลมาก	2.74	0.78	กังวลน้อย	1.445	0.154	>0.05
การประชุมใช้เวลา นาน หาข้อสรุปยาก	2.85	0.72	น้อย	2.60	0.81	น้อย	1.226	0.226	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.119 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติในเรื่องความลำบากใจในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติในด้านความขัดแย้งภายในองค์กร เรื่องนโยบายใหม่ การขัดแย้งในเรื่องนโยบายกับหัวหน้างาน การตักเตือนจากหัวหน้างาน ความร่วมมือระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเห็นด้วยที่ให้อภัยข้อบกพร่องร่วมกัน ความกังวลใจเมื่อทำงานแทนผู้อื่นและการประชุมที่ใช้เวลานานเนื่องจากหาข้อสรุปไม่ได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.120 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุที่มีต่อการยอมรับในค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยททุทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การ ประเมินผล	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
ได้รับผลกระทบเรื่อง ค่าตอบแทน	3.09	1.04	ได้รับผล กระทบ	3.31	1.07	ได้รับผล กระทบ	-0.751	0.457	>0.05
พอใจกับหลักเกณฑ์ การประเมินผล	2.85	0.65	พอใจน้อย	2.82	0.66	พอใจน้อย	0.157	0.876	>0.05
ได้รับสวัสดิการมาก ขึ้น	2.47	1.69	น้อยลง	2.02	0.82	น้อยลง	1.135	0.267	>0.05
อัตราการปรับเงิน เดือนเหมาะสม	2.52	0.98	ไม่เหมาะสม	2.48	1.42	ไม่เหมาะสม	0.118	0.906	>0.05
โบนัสที่ได้รับ น่าพอใจ	2.38	0.86	ไม่พอใจ	2.60	1.86	ไม่พอใจ	-0.596	0.554	>0.05
ต้องการให้แจ้งผลการ ประเมินกับตัวเอง	4.04	1.85	ต้องการมาก	3.77	1.00	ต้องการ	0.629	0.535	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.120 แสดงว่าพนักงานธนาคารดีบีเอสไทยทุนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานส่วนใหญ่ทั้งสองระดับไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ การประเมินผล ภายหลังจากการร่วมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.121 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่มีต่อการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- Value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การเปลี่ยนแปลง นโยบาย	4.50	0.54	เปลี่ยนแปลง มาก	4.50	0.61	เปลี่ยนแปลง มาก	0.000	1.000	>0.05
ขั้นตอนการทำงานลด ลง ทำงานได้เร็วขึ้น	3.00	1.26	มาก	3.77	1.43	มาก	-1.259	0.237	>0.05
การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.66	0.51	มาก	4.11	0.67	มาก	-1.682	0.120	>0.05
พอใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบเดิม	3.50	0.54	พอใจมาก	3.77	0.73	พอใจมาก	-0.983	0.346	>0.05
ยอมรับนโยบาย ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง	3.33	1.36	ยอมรับมาก	4.16	1.42	ยอมรับมาก	-1.280	0.233	>0.05
ต้องทำงานหนักและ รับผิดชอบมากขึ้น	4.83	0.40	มาก	4.72	0.46	มาก	0.559	0.589	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วม ทุนขององค์กร	3.33	1.36	เห็นด้วยมาก	3.50	0.85	เห็นด้วยมาก	-0.281	0.788	>0.05
ระบบการทำงานที่ เป็นมาตรฐานสากล	3.83	0.75	มาตรฐาน มาก	4.33	0.68	มาตรฐาน มาก	-1.440	0.188	>0.05
ต้องปรับตัวในการ ทำงานอย่างมาก	4.83	0.40	ต้องปรับมาก	4.88	1.13	ต้องปรับมาก	-0.177	0.861	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.121 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติในด้านการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายหลังจากการร่วมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.122 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครอนที่มีต่อความวิตกกังวลในความมั่นคงขององค์กร จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครอนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความมั่นคงขององค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครอนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความมั่นคงขององค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความมั่นคง ขององค์กร	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
กลัวการถูกเลิกจ้าง	3.50	1.37	กลัวมาก	4.72	0.66	กลัวมาก	-2.091	0.083	>0.05
การขยายสาขาใน อนาคต	1.83	0.75	มีน้อย	2.61	1.50	มีน้อย	-1.660	0.114	>0.05
แนวโน้มการรับ บุคลากรเพิ่ม	1.66	0.51	น้อย	2.66	1.28	น้อย	-2.712	0.013*	<0.05
ความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า	3.66	0.51	มาก	3.88	0.75	มาก	-0.804	0.436	>0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินฝาก	2.83	0.98	น้อยลง	3.16	0.70	มากขึ้น	-0.767	0.469	>0.05
การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินกู้	2.66	1.03	น้อยลง	3.27	0.66	มากขึ้น	-1.358	0.220	>0.05
เห็นด้วยกับการร่วมทุนขององค์กร	3.16	1.47	เห็นด้วยมาก	3.27	1.01	เห็นด้วยมาก	-0.172	0.869	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.122 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในเรื่องของแนวโน้มการรับบุคลากรเพิ่มขึ้นขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องความกลัวที่ถูกเลิกจ้างงาน การขยายสาขาในอนาคต ความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า การเพิ่มขึ้นของลูกค้าประเภทเงินกู้และเงินฝาก รวมถึงความเห็นด้วยกับการร่วมทุนขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงขององค์การภายหลังการร่วมทุน

ตารางที่ 4.123 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่มีต่อความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้	3.66	0.81	มากขึ้น	3.88	0.75	มากขึ้น	-0.588	0.573	>0.05
ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.83	0.75	มาก	3.55	0.78	มาก	0.775	0.459	>0.05
มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น	4.50	0.54	เพิ่มขึ้นมาก	3.94	0.63	เพิ่มขึ้นมาก	2.061	0.066	>0.05
ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	2.66	1.21	น้อยลง	3.00	1.74	เพิ่มขึ้น	-0.518	0.614	>0.05
ความกังวลในการติดต่อกับชาวต่างชาติ	3.66	1.50	กังวลมาก	3.61	1.14	กังวลมาก	0.083	0.936	>0.05
ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร	3.00	0.89	มีปัญหามาก	2.83	0.92	มีปัญหาน้อย	0.392	0.704	>0.05
อบรมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ/ภาษา	4.83	0.40	ต้องการมาก	4.44	0.61	ต้องการมาก	1.760	0.102	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.123 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนนท์ทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรภายหลังจากการร่วมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.124 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่มีต่อการยอมรับในหัวหน้างาน จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ สัมพันธ์กับหัวหน้า งาน	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
เป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	3.50	1.22	มาก	3.83	0.85	มาก	-0.618	0.557	>0.05
ต้องการหัวหน้างานที่ มีความยืดหยุ่น	3.33	1.03	มากขึ้น	3.55	0.70	มากขึ้น	-0.490	0.640	>0.05
เพิ่มพูนทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	3.33	1.03	มากขึ้น	3.77	1.62	มากขึ้น	-0.779	0.449	>0.05
ยินดีให้ความร่วมมือ กับหัวหน้างาน	3.66	0.81	มากขึ้น	3.72	0.57	มากขึ้น	-0.154	0.882	>0.05
มีความเสมอภาค ยุติ ธรรมเท่าเทียมกัน	3.33	0.81	มาก	3.33	0.48	มาก	0.000	1.000	>0.05
การกล่าวคำชมเชย ของหัวหน้างาน	2.16	1.16	มีน้อย	2.33	0.84	มีน้อย	-0.323	0.757	>0.05
ต้องการให้รับฟัง ความคิดเห็น	3.66	0.81	มากขึ้น	3.61	0.91	มากขึ้น	0.140	0.892	>0.05
ปัญหาที่มีกับหัวหน้า งาน	3.66	0.81	มีมาก	3.11	1.18	มีมาก	1.279	0.224	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนนท์ทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านการยอมรับในหัวหน้างานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่ต้องการให้หัวหน้างานสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานมากกว่าเดิม

ตารางที่ 4.125 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนที่มีต่อความขัดแย้งภายในองค์การ จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องความขัดแย้งภายในองค์การภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความ ขัดแย้งภายในองค์ การ	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- Value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
นโยบายใหม่ทำให้เกิดความสับสน	3.00	0.89	สับสนมาก	3.44	0.70	สับสนมาก	-1.108	0.304	>0.05
ความขัดแย้งในเรื่องนโยบายกับหัวหน้า	3.16	1.47	ขัดแย้งมาก	2.66	0.59	ขัดแย้งน้อย	0.810	0.451	>0.05
ความลำบากใจกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ	2.83	0.75	ลำบากใจน้อย	2.66	1.68	ลำบากใจน้อย	0.332	0.743	>0.05
การตักเตือนจากหัวหน้างาน	1.66	1.21	มีน้อย	1.94	0.87	มีน้อย	-0.519	0.620	>0.05
ความร่วมมือระหว่างพนักงานกับหัวหน้า	4.50	2.25	มีมาก	3.27	0.82	มีมาก	1.297	0.247	>0.05
ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.63	มากขึ้น	3.38	0.77	มากขึ้น	-1.228	0.246	>0.05
มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.89	มากขึ้น	3.44	1.04	มากขึ้น	-1.010	0.336	>0.05
เห็นด้วยที่ให้รับผิดชอบงานร่วมกัน	3.66	0.51	เห็นด้วยมาก	3.33	0.84	เห็นด้วยมาก	1.152	0.268	>0.05
กังวลใจเมื่อให้ไปทำงานแทนผู้อื่น	3.16	1.32	กังวลใจมาก	2.27	0.89	กังวลใจน้อย	1.527	0.173	>0.05
การประชุมใช้เวลา นาน หรือสรุปยาก	2.66	1.03	มีน้อย	3.05	0.63	มีมาก	-0.869	0.417	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.125 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านความขัดแย้งภายในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีปัญหาขัดแย้งกันภายในองค์กรภายหลังจากมีการรวมทุนกับต่างชาติ

ตารางที่ 4.126 แสดงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น และผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนที่มีต่อการยอมรับในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล จำแนกตามตัวแปรของตำแหน่ง

สมมติฐาน

H_0 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนทั้งสองระดับแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

H_1 = ทัศนคติของพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลภายหลังการร่วมทุน

ด้านต่างๆของทัศนคติ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การ ประเมินผล	ระดับหัวหน้างาน			ระดับปฏิบัติการ			t	p- value	
	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	- X	SD	ระดับ ความคิดเห็น			
ได้รับผลกระทบเรื่อง ค่าตอบแทน	2.50	1.04	ได้รับผลน้อย	3.27	0.95	ได้รับผลมาก	-1.607	0.147	>0.05
พอใจกับหลักเกณฑ์ การประเมินผล	3.16	0.75	พอใจมาก	2.72	0.89	พอใจน้อย	1.192	0.260	>0.05
ได้รับสวัสดิการมาก ขึ้น	2.50	0.54	น้อย	3.05	1.58	มาก	-1.273	0.216	>0.05
อัตราการปรับเงิน เดือนเหมาะสม	2.66	0.51	เหมาะสมน้อย	2.61	0.77	เหมาะสมน้อย	0.199	0.845	>0.05
โบนัสที่ได้รับ น่าพอใจ	2.83	0.40	น่าพอใจน้อย	2.44	0.78	น่าพอใจน้อย	1.563	0.136	>0.05
ต้องการให้แจ้งผลการ ประเมินกับตัวเอง	4.33	0.81	มาก	3.55	0.85	มาก	1.996	0.077	>0.05

ถ้า $p < 0.05$ หมายถึงยอมรับในสมมติฐาน*

ถ้า $p > 0.05$ หมายถึงไม่ยอมรับในสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.126 แสดงว่าพนักงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธนทั้งระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในด้านการยอมรับในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และการประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานทั้งสองระดับส่วนใหญ่ไม่ยอมรับในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและการประเมินผล ภายหลังจากการรวมทุนกับต่างชาติ