

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 จำนวน 204 คน โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้าน 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ด้านการบังคับบัญชา และ 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 3 คือ ด้าน 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of job motivation of Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4; 2) compare job motivation for Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, age, marital status, education, working experience, monthly income, and job position; and 3) study factors in aspects of work that have an effect on job motivation for Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, age, marital status, education, work experience, monthly income, and job position. The sample population comprised 204 Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, selected by stratified sampling. A set of questionnaires with a reliability of 0.92 was used to collect data in this study. The data processed from questionnaires were analyzed by statistical software to calculate percentages, mean, and standard deviation. Statistical methods used to test the assumption are t-test, one-way ANOVA, F-test, and Scheffe's method for multiple comparisons.

The findings are as follows:

1. job motivation among Operating Officers of the Government Savings Bank, Regional Office 4, were rated at a high level in eight aspects, namely in descending order as follows: 1) the work itself, 2) job security, 3) achievement, 4) recognition, 5) career advancement, 6) responsibility, 7) supervision, and 8) interpersonal relations, and were rated at a middle level in three aspects, namely 1) company policy and administration, 2) salary and benefits, and 3) working conditions.

2. comparison of job motivation among Operating Officers of the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, marital status, and job position, showed no differences at a significance level of .05. The comparison according to factors of age and work experience showed a difference at a significance level of .01. Taken by factors of education, and monthly income, the statistical significance was at a .001 level.