

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสิน
ภาค 4 ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะทั่วไป
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสิน
ภาค 4

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคาร
ออมสินภาค 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

สมมติฐานการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4
แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ประชากรและขนาดตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน
ปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 จำนวน 417 คน ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ
และคำนวณหาขนาดตัวอย่างใช้วิธีการของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ

ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 204 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 กำหนดแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรตาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบสเกลตัวเลข (numerical scale) มีค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 204 ชุด ให้กับพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 – 18 มกราคม 2553 รวมใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 11 วัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับมาวิเคราะห์ผลจำนวน 204 ชุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ โดยใช้สถิติทดสอบที (independent sample t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.2 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.6 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001-40,000

บาท คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.0 ด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ตำแหน่งงานระดับ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมาคือระดับ 2-3 คิดเป็นร้อยละ 2.0

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายและภายในเวลาที่กำหนดเสมอ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีเกียรติ และศักดิ์ศรีได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ รองลงมาคือ ลักษณะงานของท่านที่ทำอยู่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

รองลงมาคือ เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ธนาคารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับระดับมาก 1 รายการ และปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน รองลงมาคือ คิดว่านโยบายกับการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกัน และคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดการอย่างมีระบบ ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว

2.7 ด้านการบังคับบัญชา

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ออกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการปกครองบังคับบัญชา

2.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ และระดับน้อย 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างเพียงพอ รองลงมาคือ พื้นที่ของอาคารสำนักงานเหมาะสมต่อปริมาณพนักงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ และเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ คุณและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ เกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรสวัสดิการของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร และรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน เป็นรายด้านจำนวน 11 ด้าน มีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการ

บริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ปานกลาง 3 ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตราโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานทุกคนแยกแยะออกกระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว และพนักงานของธนาคารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถจึงทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีเกียรติ และศักดิ์ศรีได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิพวัลย์ มากบุญชู (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเซนต์จอห์น ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากด้านการยอมรับนับถือ การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานธนาคารเป็นอาชีพการทำการธุรกรรมทางการเงิน จึงเป็นอาชีพที่ผู้คนนับหน้าถือตาเป็นอย่างดี

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณฤมล ศรีทอง (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่องปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากงานที่พนักงานปฏิบัติ นั้นไม่ได้เป็นงานหนัก แต่ตรงข้ามกลับเป็นงานที่ท้าทายใช้ความคิดและเป็นงานที่มีเกียรติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ ดวงเลขา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ระดับมาก และปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับปานกลาง การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและระดับการศึกษาค่อนข้างสูงจึงทำให้เป็นคนที่ระเบียบวินัยในการทำงานสูง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากงานธนาคารเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง จะทำให้นักคลภายในองค์กรต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองทำและอยากที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณฑนา เสนาธรรม (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง

การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากงานธนาคารเป็นงานธุรกรรมทางการเงิน ดังนั้นเรื่องของนโยบายและการบริหารงานต้องมีความชัดเจน

1.7 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณณมล ศรีทอง (2547) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากงานธนาคารเป็นงานที่จะต้องไม่มีความผิดพลาดในการทำงาน ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายธนาคารได้นั้น นอกจากความรู้สูงแล้ว ความสามารถต้องสูงด้วยเช่นกัน

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐจิรา จุลวัจนะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหาร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหาร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสำคัญอยู่ในระดับมาก การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากธนาคารเป็นสถานที่ที่มีผู้คนเข้าไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ธนาคารจะต้องเป็นสถานที่ที่มีความสะอาด และความเรียบร้อยสูง

1.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมาก การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากธนาคารเป็นองค์กรขนาดเล็กทำให้อุณหภูมิที่คนสนิทสนมกันมากกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ สอดคล้อง

กับผลงานวิจัยของอุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับ มาก การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากเนื่องจากงานธนาคารเป็นงานที่ต้องใช้ความระเอียด ความรอบคอบ และความ รับผิดชอบสูง ดังนั้นจึงมีค่าตอบแทนที่ดีด้วยเช่นกัน

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยของ ทิพวัลย์ มากบุญขร (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเซนต์จอห์น ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก การที่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับ มากเนื่องจากงานธนาคารเป็นงานที่มีความมั่นคงสูงมาก เพราะธนาคารออมสินเป็นสถาบัน การเงินที่รัฐบาลเป็นประกัน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ซึ่ง อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจในการทำงานใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ สอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยของทิพวัลย์ มากบุญขร (2547, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น ผลการวิจัย พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น การที่แรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงิน ชำนาญของประเทศ มีสวัสดิการที่ดีทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านเพศไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการทำงานใน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยณัฐธิดา จุลวัจนะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและ วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหาร ผลการวิจัยพบว่า ผล การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจด้าน

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากพนักงานที่มีระดับอายุมากขึ้น จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยที่พัลลภ มากบุญชู (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากพนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและพนักงานส่วนมากสามารถแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ จึงไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยของจิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เนื่องจากพนักงานใหม่ในปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาที่สูงแต่ค่าตอบแทนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณณมล ศรีทอง (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยไม่มีความแตกต่างในด้านประสบการณ์ การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เนื่องจาก

งานที่พนักงานได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและเป็นลักษณะงานที่ถนัด รวมถึงพนักงานมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ มากบุญขร (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เนื่องจากรายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพอันเนื่องมาจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน จึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาและงานวิจัยปริยาพรณ ละอองนวล (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการศึกษาค้นพบว่า ตำแหน่งทางวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมแตกต่างกัน การที่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำ มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูง จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำ มีแรงจูงใจในการทำงานสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 สามารถนำผลดังกล่าวมาใช้เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น

ควรมีความชัดเจนในการนำเสนอนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้นโยบายกับการปฏิบัติงานควรมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการพิจารณาเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การพิจารณาค่าตอบแทนในการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การจัดสรรสวัสดิการตามข้อเรียกร้องต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา การทำงานล่วงเวลาจากการได้ปฏิบัติจริงตามค่าของงาน เงินกู้สวัสดิการของพนักงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องตามความจำเป็น เป็นต้น

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ในสถานะการแข่งขันในระดับสูงของสถาบันการเงิน อาคารสถานที่สามารถบ่งบอกได้ถึงความมั่นคง แข็งแกร่ง และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซม และมีความสะอาดเรียบร้อย รวมถึงความเอาใจใส่ต่อสถานะแวดล้อม นอกจากนี้ การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้หรืออุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผู้สนใจสามารถศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาคอื่น ๆ
2. ผู้สนใจสามารถศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินโดยการขยายมิติของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเพื่อให้งานวิจัยมีแง่มุมของการศึกษาที่กว้างขึ้น
3. ผู้สนใจสามารถศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน