

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.9 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 58.1 สมรสแล้วร้อยละ 52.1 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.5 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 32.3 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 37.8

ส่วนที่ 2 ขวัญในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานพบว่าโดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณาทางด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และด้านความรู้สึกร่วมกันในการทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานยังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกที่ต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกที่ค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

ส่วนที่ 3 ขวัญในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ เงินเดือนที่ได้รับ

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่าต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่าค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดไว้ในหน่วยงานมีการชิงดีชิงเด่นขัดแย้งปิดขากันอยู่เสมอ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น
3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้นภายในหน่วยงานมักจะไม่มีการสนใจเข้ามาแก้ไข

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดไว้ในหน่วยงานผู้ร่วมงานไม่ค่อยจะไว้ใจซึ่งกันและกัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่ามีเพื่อนร่วมงานที่หัวหน้านำมาฝากอย่างไม่ค่อยจะรักษาน้ำใจกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดว่ารู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานนินทาเสมอ

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศชายมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้
- พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานและด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศหญิงมีความคิดว่าต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศหญิงมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศหญิงมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินเพศหญิงมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

ขวัญในการทำงานจำแนกตามอายุ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้อง

ใช้ความอดทนมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่ารู้สึก
ค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่าเพื่อน
ร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่
แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะไม่
สามารถเติบโตหน่วยงานเท่ากับหน่วยงานอื่น

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่า
ความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูง

2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ และด้านความเชื่อมั่นใน
องค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมี
ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีความคิดว่ารู้สึก
ต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีความคิดว่ารู้สึก
ค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยต่างๆ ดังต่อไปนี้.

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่ารู้สึกจำเป็นต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นใจองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงานดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 3. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 4. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 5. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่ารู้สึกจำเป็นต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าในหน่วยงานมีการชิงดีชิงเด่นปิดแข่งปิดขากันอยู่เสมอ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าหัวหน้าไม่ค่อยเห็นความสำคัญ

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดไว้ในหน่วยงานผู้ร่วมงานไม่ค่อยจะไว้ใจซึ่งกันและกัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้ามักตำหนิอย่างไม่ค่อยจะรักษาน้ำใจกัน
4. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่ารู้สึกถูกเพื่อนร่วมงานนินทาเสมอ

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความคิดว่าชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจะมีความสุขตามอัตราค่าจ้างงานอยู่ในองค์กรนี้จนเกษียณ

ขวัญในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

พนักงานระดับปฏิบัติงานที่เป็นโสดมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.74 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานและด้านความรู้สึกรอบอุ้มใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 3. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
- จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นโสดมีความคิดว่าต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นโสดมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นโสดมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติงานที่แต่งงานแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อผู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานและด้านความรู้ที่กอบอุ้มใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
- จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่าต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อผู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความรู้ที่กอบอุ้มใจในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่ารู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานนิทาเสมอ

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่แต่งงานแล้วมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความรู้สึกรอportuniteeในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่ารู้สึกก่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าในหน่วยงานมีการชิงดีชิงเด่นปิดแข่งปิดขาคันอยู่เสมอ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าทุกคนในหน่วยงานต่างร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นปิดแข่งปิดขาคัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น
4. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในหน่วยงานมักจะไม่มีใครสนใจเข้ามาแก้ไข

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าหัวหน้าไม่ค่อยเห็นความสำคัญ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าในหน่วยงานผู้ร่วมงานไม่ค่อยจะไว้ใจซึ่งกันและกัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้ามักตำหนิอย่างไม่ค่อยรักษาน้ำใจกัน
4. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าในหน่วยงานมักเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้พิสูจน์ตนเองอีกครั้งหนึ่ง

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีความคิดว่าหน่วยงานยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานถ้ามีโอกาส

ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้ามักตำหนิอย่างไม่ค่อยจะรักษาน้ำใจกัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่ารู้สึกว่าการเพื่อนร่วมงานนินทาเสมอ

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านความรู้สึกรอบรู้ใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่ค่อยแน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีรู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดว่ารู้สึกไม่ค่อยแน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทมีความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทมีความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทมีความคิด
ว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทมีความคิด
ว่าไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้

1. ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูง
2. ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มีขวัญในการทำงานอยู่
ในระดับสูง
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานและด้านความรู้สึกรอบอุ้มใจในการทำงานมี
ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีขวัญ
ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมี
ความคิดว่ารู้สึกว่าจะต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมี
ความคิดว่ารู้สึกค่อนข้างจะเบื่อหน่ายกับสภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมี
ความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมี
ความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงานจะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,0001 บาทขึ้นไปมีความคิดว่าพร้อมที่จะย้ายออกจากหน่วยงานนี้ถ้ามีโอกาส

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีความคิดว่ารู้สึกไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานและควรจะมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการมอบหมายงานนั้น ๆ
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมและเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงาน
3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงาน
4. ผู้บริหารควรหาสิ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเต็มใจปฏิบัติ
5. องค์กรควรเพิ่มธุรกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ได้
6. ผู้บริหารควรชื่นชมผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น
7. ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนให้ทัดเทียมกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินสาขาในจังหวัด เชียงใหม่มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านอันแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของ นโยบายการบริหารงานขององค์กร และการปฏิบัติต่อพนักงานที่เท่าเทียมกัน การเข้าถึงความต้องการและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของพนักงานความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานภายในองค์กรที่ดี ความมั่นคงขององค์กรการที่พนักงานในองค์กรมีขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เป็นสิ่งที่ดีเพราะขวัญที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมอัน สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ การที่มีขวัญที่ดียังเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอัน ดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่และทำงานกับองค์กรนานเท่านาน(สัมพันธ แหล่งป่าหมื่น, 2543: ออนไลน์)

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของของ รุ่งรัตน์ พานธรักษ์ (2548) ที่ได้ ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานตรวจแก้ไขเหรียญโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังคงคล้อง กับการศึกษาของกงศักดิ์ พงษ์มณี (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่าในภาพรวมแล้วผู้ช่วย ผู้อำนวยการมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอารีลักษณ์ แก้ววิเศษ (2538) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติของธนาคารไทยทูน จำกัด(มหาชน) สาขาภาคเหนือ พบว่าระดับขวัญในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติ ของธนาคารไทยทูน จำกัด(มหาชน)มีระดับขวัญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

นอกจากนี้เมื่อเรียงลำดับระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร ออมสินในแต่ละด้านจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน มีระดับขวัญในด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้าน ความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน และที่น้อยที่สุดคือด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับการเรียงลำดับระดับขวัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดของ รุ่งรัตน์ พานธรักษ์ (2548) ที่พบว่าระดับขวัญในการทำงานของพนักงานตรวจแก้ไขเหรียญโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทีไอที จำกัด มีระดับขวัญในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้าน ความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้

อุปสรรคต่าง ๆ ด้านความรู้สึกรอบอุ้งใจในการทำงาน และที่น้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และผลการศึกษายังพบว่าระดับขวัญของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับและระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกกลุ่มต่างก็มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนของนโยบายการบริหารงานขององค์กร และการปฏิบัติต่อพนักงานที่เท่าเทียมกัน การเข้าถึงความต้องการและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้เป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กรที่ดี ความมั่นคงขององค์กร ทำให้ระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งรัตน์ พานธงรักษ์ (2548) ที่พบว่าพนักงานงานตรวจแก้และไซเบอร์ยูโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) มีระดับขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกันแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ อาชวราขการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติ และเงินเดือนที่ได้รับ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เชียงใหม่ พบว่าข้าราชการสำนักงานป่าไม้เชียงใหม่ทุกกลุ่ม มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันแม้ว่าจะมีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชวราขการที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกันกับการศึกษาของอารีลักษณ์ แก้ววิเศษ (2538) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารไทยทุน จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ ที่พบว่าแสงอุทัย สุวรรณโชติในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกัน พบว่าข้าราชการสำนักงานป่าไม้เชียงใหม่มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาระดับขวัญในแต่ละด้านพบว่าในประเด็นย่อยของแต่ละด้านพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ระดับขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกที่ต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการมาทำงานในแต่ละวัน

- พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกว่าการจ้างจะเบื้อหน้ากับ

สภาพการทำงานในหน่วยงาน

ด้านความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ

- พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงาน

เฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น

ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าในอนาคตหน่วยงาน

จะถูกลดความสำคัญลงหรือไม่

ด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าความสามารถที่มีอยู่เหมาะสมกับการทำงานในหน่วยงานนี้

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับขวัญในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานต่ำที่สุด แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี กลับมีระดับขวัญในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานสูงที่สุด มีขวัญในด้านความอบอุ่นใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ

จากผลการศึกษาที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านนั้น เป็นสิ่งที่ดีสำหรับและองค์กรควรที่จะบำรุงรักษาระดับขวัญที่ดีเหล่านั้นรวมทั้งเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาที่พบว่าขวัญในการทำงานในแต่ละด้านมีประเด็นย่อยที่มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญดังต่อไปนี้เพื่อให้พนักงานมีขวัญทำงานอยู่ในระดับสูง

1. ธนาคารออมสินแต่ละสาขาควรจัดหรือปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่รวมทั้งการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้พนักงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการมาทำงาน รู้สึกอยากทำงานมากขึ้นเป็นการกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. องค์กรควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรในอนาคตให้แก่พนักงานทุกระดับทราบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและควรกำหนด Job Description ที่ชัดเจนตั้งแต่แรกเข้างาน เพื่อให้ขอบเขตและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน หรือมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรและสามารถปรับตัวได้ (กมลรัตน์ ธนปประภัสร์, 2544)

3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดข้อผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งเมื่อมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานยังช่วยให้ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลงและการฝึกอบรมยังเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับพนักงาน

4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและทุกตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญในการทำงานและความอบอุ่นใจ

5. การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การจัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ส่งเสริมโยกย้ายหน้าที่การงาน การสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้จะสามารถป้องกันการล่าเอียง และอคติได้ ซึ่งเป็นหนทางทำให้ขวัญเสื่อมและขาดแรงจูงใจ (ศักดิ์สิทธิ์ พันธุ์เขียว, 2538)

6. องค์กรควรส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและมีสโมสรรเบียงที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสร้างสรรค์ตามโอกาส เพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อนทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

7. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะหรือแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงที่ได้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว

8. องค์กรควรสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ความสัมพันธ์นี้ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือให้เกียรติแก่กัน รักและเคารพซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกันจะช่วยสร้างขวัญขององค์กรได้เป็นอย่างดี (ศักดิ์สิทธิ์ พันธุ์เขียว, 2538)

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งต่อไปควร ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดอื่น ๆ ว่ามีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับไหน มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะหากผลที่ได้จากศึกษาไม่แตกต่างกันย่อมเป็นสิ่งยืนยันว่าระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ครั้งนี้เป็นระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินทั้งองค์กร

2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ
ธนาคารออมสิน กับ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารอื่น ๆ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved