

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 จำนวน 78 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 จำนวน 78 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.9 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 84.6 มีระดับเงินเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.4

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานธนาคารกสิกรไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายนอกและรางวัลภายในมีค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 แต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและ

รางวัลภายนอก 2) ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัล มีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าที่รับรู้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านพึงพอใจในมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และท่านได้รับการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือนตามที่คาดหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.67, 3.71 และ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.65, 0.73 และ 0.76 ตามลำดับ

ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ท่านสามารถตัดสินใจได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ท่านทราบถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจน ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.51, 3.53 และ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74, 0.69, 0.73 และ 0.81 ตามลำดับ

ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอยู่เสมอ ท่านได้รับความยุติธรรมในรางวัลหรือผลตอบแทนตามที่ปฏิบัติงาน เมื่อท่านได้รับรางวัลมากขึ้นทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.55 และ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86, 0.81 และ 0.78 ตามลำดับ และข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับพอใช้ ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจต่อรางวัล/ผลตอบแทนที่ท่านได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

3. ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 แต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.497 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในธนาคาร ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของธนาคารด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.60 และข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับธนาคาร สอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.63 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของธนาคาร ท่านยินดีทำงานในวันหยุด เมื่อองค์กรหรือหัวหน้าขอความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.23 และ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62, 0.56 และ 0.64 ตามลำดับ และข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะแจ้งให้ผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และข้อที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ธนาคารและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน การตัดสินใจทำงานในธนาคารนี้ ถือเป็น การตัดสินใจที่มีค่าอย่างหนึ่งของชีวิตของท่าน ท่านไม่ประสงค์ที่จะลาออกเนื่องจากท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 4.12 และ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.64 และ 0.81 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 3 ประการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 โดยประชากรคือพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 จำนวน 78 คน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีอาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความพึงพอใจมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและพนักงานได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนที่คาดหวังไว้ พนักงานในธนาคารมีความรับผิดชอบในหน้าที่งานและตำแหน่งที่ได้รับมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้เรียนรู้งานและเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับอยู่เสมอรวมถึงพนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมจากการได้มาซึ่งรางวัลนั้น ๆ ด้วยตนเองและพนักงานในธนาคารมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานในธนาคารรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภสิทธิ์ ภาโบรมย์ (2547, หน้า 1) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวมาริออทกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับดีในด้านนโยบายของบริษัทการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงานได้รับการยอมรับนับถือลักษณะการปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงานมีแรงจูงใจระดับปานกลางและมีแรงจูงใจในระดับมากใน ระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนพนักงานและความสำเร็จในการทำงานผลการทดสอบ สมมติฐานข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่อายุการศึกษาสถานภาพมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสำหรับในส่วนของเพศระดับรายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00

2. ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงาน เขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 โดยพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียง พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์การ มีความทุ่มเทร่างกาย แรงใจและปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมที่จะสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานให้มีคุณภาพให้ ดีกว่าเดิม และพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อองค์การขอความร่วมมือ และพร้อมที่จะแจ้งต่อ คนอื่นให้ทราบว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ประสงค์จะลาออกเพราะมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557, หน้า 1) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สวนสัตว์เชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงหรือมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของธนาคารกสิกรไทย สำนักงาน เขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็น เพราะพนักงานมีความเสียสละยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์การ และพนักงานเต็มใจ ทุ่มเทร่างกายแรงใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อพนักงานทำงานด้วยความสุขและเต็มใจที่จะทำงานย่อมส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น และจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณั ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณั มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556, หน้า 1) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกโดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริยศ ปัญญา (2556, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านขอบเขตความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด รองลงมาคือค่าที่รับรู้ได้จากรางวัลภายในและรางวัลภายนอก และความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเนื่องจากปัจจุบันพนักงานธนาคารกสิกรไทย

สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 อาจขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น

1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด โดยต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีสิทธิได้ปฏิบัติงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในธนาคาร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ โดยอาจสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความมั่นคงและให้ความสนใจกับพนักงานทุกคน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.3 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขต 16 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูงโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กร ควรเน้นความสำคัญถึงด้านความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากการได้รับรางวัล เช่น ควรสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีโดยการตั้งกฎ ข้อบังคับ ที่เข้มงวดในเรื่องของการปฏิบัติงานในหน้าที่งานต่าง ๆ และเน้นในส่วนของด้านที่ปฏิบัติงานแล้วได้รับผลตอบแทนเป็นจำนวนมาก ๆ และยอมเป็นความต้องการของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเอง เมื่อวางกฎระเบียบ ข้อบังคับดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อวินัย จิตสำนึกที่ดี และแน่นอน ย่อมเกิดความยุติธรรมมากขึ้น ในส่วนของการรับรางวัล และจะส่งผลดีในทางบวกต่อองค์กรเองเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่บริการและการขายเขตใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างแต่ละเขตพื้นที่บริการและการขาย

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 เนื่องจากครั้งนี้ทำการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีหากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น