

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขต

กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Employment Incentives for Government Housing Bank Employees

Branches in Bangkok and Surrounding Areas

รัชชา สมสร้าง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rapatcha Somsrang

E-mail: 6214060117@rumail.ru.ac.th

Management , Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในแต่ละด้านได้แก่ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha ได้เท่ากับ 0.916 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One – way ANOVA และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ต่างกัน ส่วนด้านเพศ สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยองค์กร ด้านงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับผู้บังคับบัญชาต่างกัน มีอิทธิพลต่อพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่แตกต่างกัน

ส่วนการยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Abstract

This research aims to study the motivation for the performance of the employees of the Government Housing Bank branches in the bangkok metropolitan region in each area, specifically, the happiness of work, creativity, efficiency and to compare the motivations influencing individual factors including gender, age, status, education level work experience and organizational factors, such as responsibilities colleague compensation and career advancement

The sample group used in this research was the Government Housing Bank employees, branches in Bangkok and surrounding areas numbered 260 people using questionnaires as a tool to collect research data. The questionnaire had cronbach's alpha's confidence at 0.916. The data were analyzed using statistical packages for frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was proved by the t-test, one-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of hypothesis testing showed that 1) Individual factors of age, education and work experience were different. It affects the working experience affect the motivation for the performance of Government Housing Bank employees branches in bangkok and surrounding areas and gender marital status did not affect the motivation for the performance of Government Housing Bank employees branches in bangkok and surrounding areas 2) Organizational factors responsible work suitable for the job position and accepting supervisors influence affect the motivation for the performance of Government Housing Bank staff branches in bangkok and surrounding areas and acceptance and have a good relationship with colleagues compensation from work progress organizational promotion did not affect the motivation for the performance of Government Housing Bank employees branches in bangkok and surrounding areas are not different. Statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Employment Incentives, Government Housing Bank employees branches in bangkok and surrounding areas.

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะเศรษฐกิจกับโควิด 19 ที่ผ่านมา ถูกกระตุ้น ทั้งมาตรการการคลังและการเงินที่มีมูลค่าสูงอย่างไม่เคยมีมาก่อน ในช่วงท้ายปี 2563 ทั้งเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย เกิดการแพร่ระบาดของโควิดระลอกใหม่ หลายประเทศแทนที่จะได้ Countdown กลับต้องเปลี่ยนมา Lockdown แทนภาพรวมปี 2564 เศรษฐกิจไทยคาดว่าจะพลิกฟื้นกลับมาขยายตัวได้ที่ร้อยละ 3.2 แต่ยังคงถือว่าสภาวะโดยรวมฟื้นกลับมาได้เพียงครึ่งเดียว และกว่าที่กลับมาสภาวะสมบูรณ์เท่ากับช่วงก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เศรษฐกิจไทยจำเป็นต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปี สภาพเศรษฐกิจไทยก่อนจะเกิดโรคระบาด มีปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรังมานาน จนส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงโดยเฉพาะการส่งออกสินค้า แม้เศรษฐกิจไทยจะอยู่ในเส้นทางการฟื้นตัว แต่มีความไม่แน่นอนสูงมากตามพัฒนาการการแพร่ระบาดของโควิด 19 ระลอกใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจหากเกิดการระบาดในวงกว้างจนนำมาสู่การใช้มาตรการที่เข้มงวดสูง นโยบายการเปิดรับนักท่องเที่ยวในปี 2564 ยังขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและความรวดเร็วในการจัดหาและกระจายวัคซีน เพราะแม้เราจะสามารถพัฒนาวัคซีนได้ แต่ไวรัสก็ต่อสู้ด้วยการกลายพันธุ์เช่นกัน จึงเป็นโจทย์สำคัญของภาครัฐในการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงผู้วางนโยบายทุกด้าน ที่ต้องร่วมมือกันประสานมาตรการ เพื่อช่วยพยุงการฟื้นตัวของเศรษฐกิจให้มีความต่อเนื่องท่ามกลางความเสี่ยงในระยะข้างหน้า

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร กอปรกับปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก ส่วนหนึ่งของการปรับเปลี่ยน คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบัน องค์กรได้มีการพัฒนาทั้งทางด้านระบบ เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และทรัพยากรบุคคล ไปพร้อมๆกัน โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (วศิน โรจยารุณ ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

ดังนั้น ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญ ในการดำเนินธุรกิจไปอย่างราบรื่น องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน ทั้งทางด้านสวัสดิการ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่ดีเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจที่ดีจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 260 คน
2. ตัวแปรที่จะศึกษาแบ่งเป็นกลุ่มตัวแปรดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยองค์การประกอบด้วย ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และนำผลวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สร้างการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ , 2558) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดจากความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน มี 5 ประการคือ

1.1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากเพื่อนร่วมงานซึ่งปัจจัยนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องมาก จากความคิดริเริ่มและท้าทายให้เกิดการลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในสิ่งใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement and Growth in Capacity) หมายถึง ได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ก้าวหน้าขึ้นของคนในองค์การ มีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการส่งฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างเพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ส่วนที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ร่วมงาน

2.4 ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.5 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.7 สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียงอากาศ ชั่วโงม

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมั่นคงในการในการปฏิบัติงานและมีความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์การ

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ เพชรหมู่, 2558) โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพ นับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการนับถือในสังคม ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อาระ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ในด้านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้กับ บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่

ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และรักษาคำมั่นสัญญา การทำงานเป็นทีม และใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นาง วิสุทธากร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผลกระทบ ระหว่างสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไสเวีย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมในด้านค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอ้อมๆ ด้านเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สดัง เล็กสุขศรี (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยศึกษาจากตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย มาใช้กำหนดแนวทางการศึกษา และข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้ศึกษาทำไว้ใน Google Form นำส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 260 คน เข้าไปกรอกแบบสอบถามให้ผู้วิจัยผ่านช่องทางดังกล่าว ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา 1-31 มีนาคม พ.ศ.2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด ประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ และความถี่ ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยได้กำหนดค่าการให้คะแนนปัจจัยตามระดับความเห็น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบใช้สถิติ t-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ One - way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis (MRA)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาเป็นอายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 สถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 11-20 ปี จำนวน 41 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.80

2. ปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ ด้านความมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือความพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และความเต็มใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และความมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านความมีประสิทธิภาพ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และความสามารถในการปฏิบัติงานทันตามกรอบเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เท่ากัน

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่เพศแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ต่างกัน

พบว่าด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ ที่เพศแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่อายุแตกต่างกัน มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ต่างกัน

พบว่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ ที่อายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ต่างกัน

สงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ต่างกัน

ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่าตัวแปรปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความมีประสิทธิภาพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความมีประสิทธิภาพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงานมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความมีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน

จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความมีประสิทธิภาพ โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความมีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรำไพพรรณ ปริญาภ (2560) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รัชโยธิน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ

กรรภิมย์ ปั่นทอง (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการธนาคารในเขต กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกร สมสงวน (2562) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์เขต 4 นครสวรรค์ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาที่ชั้นปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจิสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี

2. ปัจจัยองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราไพพรรณ ปริญาภ (2560) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รัชโยธินผลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีประสิทธิภาพ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจิสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ

ด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กร และความเต็มใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และความมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และความสามารถในการปฏิบัติงานทันตามกรอบเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และ

ปริมาณพล ที่มีอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ที่มีเพศ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ด้านความมีประสิทธิภาพไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่าตัวแปรปัจจัยองค์กร ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนจากการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ด้านความสุขในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่าตัวแปรปัจจัยองค์กร ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่าตัวแปรปัจจัยองค์กร ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ด้านความมีประสิทธิภาพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีข้อเสนอแนะโดยแบ่งตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จากการศึกษาพบข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ในองค์กรควรมีนโยบายกิจกรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน อาทิเช่น แข่งขันลดน้ำหนัก เพื่อสร้างบุคลิกภาพที่ดี สำหรับพนักงานหญิงจัดโครงการ CSR ช่วยเหลือสังคม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร จัดสัมมนาวิชาการนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และรู้สึกผ่อนคลาย พิจารณาทุนการศึกษา สำหรับพนักงาน มีผลการประเมินดีอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้

2. จากการศึกษาปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า การยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ในองค์กรจึงควรมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร กล่าวชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) การสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การให้โลรางวัลเกียรติยศ สำหรับทีมงานสาขาที่มีผลการประเมินงานด้านบริการยอดเยี่ยม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้จะช่วยเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีประสิทธิภาพ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ในองค์กรควรมีนโยบายวัฒนธรรมองค์กร คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร กล่าวชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) การสร้างเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการแข่งขันด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ที่สามารถนำมาใช้งานได้จริง เพื่อไปปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีอายุ การศึกษา และ

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ในองค์กรควรมีนโยบาย พิจารณาทุนการศึกษา จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่พนักงานไปเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ในองค์กรควรมีพิจารณา ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ กับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม มีการพิจารณานำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภูสาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563).
- ฐิติวรรณ จัยเจริญ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาการบริหารจัดการองค์การ, หลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำไพพรรณ ปริญาภ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รัชโยธิน, มหาธุรกิจบัณฑิต.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สดัง เล็กสุขศรี. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่, สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.