

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

Work Motivation of Head Office Employees of

Government Housing Bank

ปภัสรา มงคลมาสู่ และเกษม สวัสดิ์

Paphasara Mongkolmasu, and Kasem Swasdee

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ Independent Sample Test (t-test), One way ANOVA และ Partial Correlation ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.7513 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .46952 เพศและตำแหน่งงานแตกต่างกันระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.8875 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .63444 รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.7800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .67780 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.7750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .63932 และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.5842 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .71591 ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่า Correlation เท่ากับ .123 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่า Correlation เท่ากับ .209 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่า Correlation เท่ากับ .252 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่า Correlation เท่ากับ .279 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ คือองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถและความรู้ของพนักงาน ให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงาน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

Abstract

This research aimed to examine: 1) the overall level of work motivation and its classification by demographic factors, 2) the level of importance of maintenance factors, and 3) the correlations between maintenance factors and the level of work motivation among employees of the Government Housing Bank Headquarters. This research used quantitative research. The sample consisted of 400 employees from the Government Housing Bank Headquarters. Data were collected using a questionnaire through non-probability convenience sampling. Statistical analyses included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted at a .05 significance level using Independent Sample Test (t-test), One-way ANOVA, and Partial Correlation. The findings revealed that: 1) the overall work motivation level of employees of the Government Housing Bank (mean = 8.7513 and standard deviation .46952) Headquarters did not differ significantly based on gender and job position. However, significant differences were observed in work motivation levels based on age, educational level, and monthly income, 2) the importance levels of maintenance factors affecting work motivation were ranked as follows: compensation was rated very high (mean = 8.8875 and standard deviation .63444), followed by correlations with supervisors and colleagues was rated very high (mean = 8.7800 and standard deviation .67780), work environment was rated very high (mean = 8.7750 and standard deviation .63932), and organizational policies and administration was rated very high (mean = 8.5842 and standard deviation .71591). 3) the correlations between maintenance factors and work motivation levels in terms of compensation showed positive correlations at the lowest degree ($r = .123$). The correlations with supervisors and colleagues showed positive correlation at the lowest degree ($r = .209$). The organizational policies and administration showed positive correlation at the lowest degree ($r = .252$). The work environment and motivation demonstrated positive correlation at the lowest degree ($r = .279$) with a statistical significance of .05 level. The study recommended that the organization should provide continuous training and skill development to enhance employees' capabilities and knowledge, fostering a sense of value and career advancement opportunities.

Keywords: Work motivation, Employees, Government Housing Bank

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน องค์กรถูกกดดันจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น โลกาภิวัตน์ และมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่หลากหลายเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพื่อเอาชนะความท้าทายเหล่านี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กรต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังอำนวยความสะดวกเชิงกลยุทธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทน การบริหารวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ตามที่ Mullins (2007, cited in Alganah, 2016) ได้อธิบายแรงจูงใจสามารถเป็นแรงผลักดันภายในบุคคลเพื่อสนองความต้องการ และความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเติบโต และการพัฒนาองค์กร พฤติกรรมของพนักงานถูกกำหนดโดยสิ่งที่จูงใจ และประสิทธิภาพของพนักงานเป็นผลมาจากความสามารถ อุแกบู (Ukaegbu) ,2007 cited in Alganah, 2016) แย้งว่าความเข้าใจสภาพการทำงาน และความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก พนักงานที่มีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นสามารถช่วยองค์กรในการขยายผลกำไร กระจายการลงทุน และเป็นองค์กรที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเจ้าของสร้างโครงสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งเพื่อการสืบทอดความต่อเนื่องของผู้ประกอบการ และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ Kressler (2003, cited in Alganah, 2016) ได้กล่าวว่า ทุกคนมีแรงจูงใจที่ได้รับแรงบันดาลใจจากปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความปรารถนา เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น และความต้องการที่จะมีความประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเป็นปัญหาที่ซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้ผู้คนได้รับแรงจูงใจในรูปแบบที่ต่างกัน คานาย อภิปรัชญาสกุล (2560: 64) กล่าวว่า จากทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน มี 2 ประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะภายในของงานภายในตัวบุคคลที่มองเห็นค่าจากการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จมีความพอใจกับงาน และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นตอนสูงต่อไป ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ใช่แรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยที่ใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับงาน (Hygiene Factors) หรือหากตัดปัจจัยนี้ออกไปก็จะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้ามีปัจจัยเหล่านั้นเพียงพอก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับงาน หรือลดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลร่วมงาน ด้านฐานะหรือตำแหน่ง และด้านสภาพงานที่ทำทลายความสามารถ เป็นต้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยมีเรื่องที่น่าสนใจศึกษาว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์อยู่ในระดับใด ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1) พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่ตั้งอยู่สำนักงานใหญ่ 63 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

2) ประชากรศาสตร์ (Demographic) Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003) อ้างอิงใน วัตตกรณ์ เอี่ยมปาน (2565) ได้ให้ความหมาย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคโดยทั่วไปแล้วข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลเหล่านี้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดนิยมใช้เพื่อพิจารณาแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบ และอัตราการใช้สินค้าของอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้ให้ความหมาย ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นความหลากหลาย และความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่าง และหลากหลายของบุคคลนั้นสามารถบ่งชี้ลักษณะ และพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง

3) ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ยึดตามความหมายของ (Herzberg 1959) อ้างอิงบุญชัย มูลธาร์ (2556) ปัจจัยคำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ 1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี 5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายใน

องค์การ 6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ 8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และ 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

4) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น 2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,417 คน ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง ลูกจ้างธนาคาร พนักงานสัญญาจ้างพนักงาน หัวหน้าหรือเทียบเท่า ขึ้นไป ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (รายงานประจำปี 2566 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ : 175-176) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีของ Herzberg (1959, อ้างอิงในบุญชัย มูลธาร์, 2556) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึง

เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลอบปล้ำในผลสำเร็จของงานนั้น 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ 1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี 5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และ 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

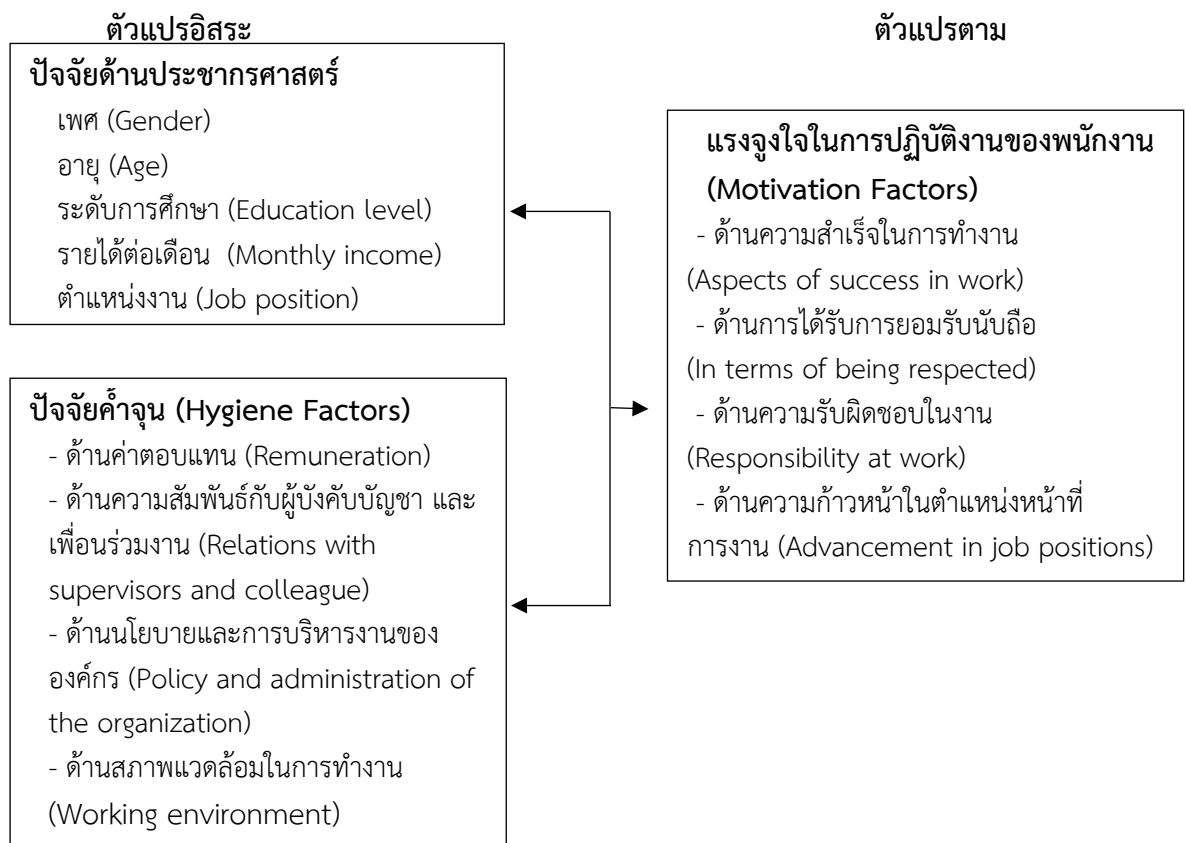
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1) เพศ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2) อายุ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 3) ระดับการศึกษา แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 4) รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 5) ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สมมติฐานที่ 7) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สมมติฐานที่ 8) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สมมติฐานที่ 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรคือพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,417 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) วิธีแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) อาศัยการแนะนำต่อ ๆ กันไป ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Yamane (1970 อ้างถึงใน Tangkhunsombat, 2021) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 แบบสอบถามประกอบไปด้วย

2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาจากทฤษฎีของ Herzberg รูปแบบคำถามจะเป็นแบบระดับการวัด 10 ระดับ

การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามสร้างขึ้นจากตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม นิยามศัพท์เฉพาะ และนิยามปฏิบัติการ การทดสอบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาปรับปรุงสำนวนภาษาให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การทดสอบความน่าเชื่อถือใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีค่าตั้งแต่ .00 ถึง 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์สูงแสดงถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง เกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2555) โดยทดสอบแบบสอบถามกับพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มที่แยกออกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด นำไปประมวลผลได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ .936 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือสูงสามารถนำไปใช้งานวิจัยในครั้งนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยด้านจิตสังคม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายข้อมูลด้านปัจจัยด้านจิตสังคมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เชิงส่วน Partial Correlation ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

ตาราง 1 แสดงการแจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ (n = 400 คน)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ เพศ	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
ชาย	36.50	146	8.7529	.45511	สูงมาก
หญิง	63.50	254	8.7503	.47848	สูงมาก
รวม	100	400	8.7513	.46952	สูงมาก

จากตาราง 1 พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.7529 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.7503 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ตาราง 2 แสดงการแจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ (n = 400 คน)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ อายุ	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่า 30 ปี	22.30	89	8.78	.47578	สูงมาก
30 – 39 ปี	56.30	225	8.7359	.42658	สูงมาก
40 – 49 ปี	19.80	79	8.7795	.54564	สูงมาก
50 – 60 ปี	1.80	7	8.5595	.77536	สูงมาก
รวม	100	400	8.7513	.46952	สูงมาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.78 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ตาราง 3 แสดงการแจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา (n = 400 คน)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษา	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของ ระดับค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0.00	0.00	ไม่มีเลย
ปริญญาตรี	94.3	377	8.7451	.45653	สูงมาก
สูงกว่าปริญญาตรี	5.7	23	8.8514	.65180	สูงมาก
รวม	100	400	8.7513	.46952	สูงมาก

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.8514 ซึ่งอยู่ใน ระดับสูงมาก

ตาราง 4 แสดงการแจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือน (n = 400 คน)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์รายได้ ต่อเดือน	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย ของระดับ ค่าเฉลี่ย
ไม่เกิน 20,000 บาท	25.50	102	8.7753	.50271	สูงมาก
20,001 – 40,000 บาท	60.80	243	8.7250	.41574	สูงมาก
40,001 – 60,000 บาท	2.30	9	8.8889	.88878	สูงมาก
มากกว่า 60,000 บาท	11.50	46	8.8098	.55240	สูงมาก
รวม	100	400	8.7513	.46952	สูงมาก

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.8889 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ตาราง 5 แสดงการแจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ตำแหน่งงาน	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย ของระดับ ค่าเฉลี่ย
ลูกจ้างธนาคาร	20.00	80	8.7906	.54605	สูงมาก
พนักงานสัญญาจ้าง	30.50	122	8.6878	.39793	สูงมาก
พนักงาน	39.80	159	8.7626	.46824	สูงมาก
หัวหน้า หรือเทียบเท่า ขึ้น ไป	9.80	39	8.8226	.50696	สูงมาก
รวม	100	400	8.7513	.46952	สูงมาก

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้า หรือเทียบเท่า ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.8226 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

ตาราง 6 แสดงการแจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (n = 400 คน)

ปัจจัยคำจูง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย
ด้านค่าตอบแทน	8.8875	.63444	สูงมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	8.7800	.67780	สูงมาก
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	8.5842	.71591	สูงมาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8.7750	.63932	สูงมาก
รวม	8.7567	.43206	สูงมาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยคำจูง 4 ด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เท่ากับ 8.8875 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.7800 อยู่ในของระดับสูงมาก รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.7750 อยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.5842 อยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

ตาราง 7 แสดงค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน Partial Correlation ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 ระหว่างด้านค่าตอบแทน (Remuneration) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (n = 400 คน)

ปัจจัยคำจูง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Correlation	Significance (2-tailed)	ความหมายของระดับ
ด้านค่าตอบแทน	.123*	.014	ต่ำที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	.209*	.000	ต่ำที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	.252*	.000	ต่ำที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.279*	.000	ต่ำที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยคำจูง 4 ด้าน ด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า r มีค่าเท่ากับ .123 ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า r มีค่าเท่ากับ .209 ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่าค่า r มีค่าเท่ากับ .252 ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า r มีค่าเท่ากับ .279 ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ (n = 400 คน)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	.735	.392	.052	398	.959
Equal variances not assumed			.052	314.926	.958

จากตาราง 8 พบว่า เพศที่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ (n = 400 คน)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.533	3	396	.015*

จากตาราง 9 พบว่า อายุ แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา (n = 400 คน)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
10.002	1	398	.002*

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 400 คน)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.545	3	396	.000*

จากตาราง 11 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน (n = 400 คน)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.495	3	396	.060

จากตาราง 12 พบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานปัจจัยด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (n = 400 คน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่	Correlation	Significance (2-tailed)	df
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	.123*	.014	395
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	.209*	.000	395
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร	.252*	.000	395
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.279*	.000	395

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐานันตร์ ทิพเวส (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ พบว่าด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวีริยา ฝักฝ่ายธรรม (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิเทศศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า ด้านค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนให้มีความจูงใจพนักงานมากขึ้นเช่น ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถ และประสบการณ์ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมบัดดี้ กิจกรรมสนทนากาการ และกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา และนำมาปรับปรุงให้เข้ากับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่าง เช่น พนักงานปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต และสาขา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย สามารถทำวิจัยใน เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น และเพิ่มตัวแปรอิสระให้มาก เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายจ่ายต่อเดือน

เอกสารอ้างอิง

Alganeh, A. (2016). FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' MOTIVATION THE CASE OF LION INTERNATIONAL BANK S.C. ST. MARY'S UNIVERSITY SCHOOL OF GRADUATE STUDIES London, UK. สืบค้นจาก <http://repository.smuc.edu.et/handle/123456789/3595>

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร Organization Efficiency Increasing กรุงเทพมหานคร. บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง จำกัด
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. สืบค้นจาก <https://www.ghbank.co.th/information/human-resource-management-and-development/human-resource-management/>
- วัชรินทร์ เอี่ยมปาน. (2565). ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีผลต่อเรื่องความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาคณบดี วิทยาลัยการจัดการหาวิทยาลัยมหิดล.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (กันยายน 2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ . สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- บุญชัย มูลธาร. (2556). เรื่องทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. สืบค้นจาก <https://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2566). รายงานประจำปี. สืบค้นจาก <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>
- Tangkhunsombat. N. (2021). Taro Yamane. การกำหนดกลุ่มจำนวนประชากรสำหรับการวิจัย. UX Research Lab. สืบค้นจาก <https://www.uxresearchlab.com/2021/09/20/taro-yamane->
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่20.กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานันดร ทิพเวส. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวีรยา ฝักฝ่ายธรรม. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.