

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ  
สหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

Factors Influencing Job Motivation Employees of Bank for Agriculture and Agricultural  
Cooperatives in Metropolitan Area

พนัดดา สุขรอด<sup>1</sup>, นรินทร์ สมทอง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง จำนวน 209 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 4.18$ ) ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.02$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความผูกพัน ( $\bar{X} = 4.22$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายองค์กรและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ(3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการพิเศษระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The purpose of this study is to examine the factors influencing job motivation employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area, factors include Demographic factors, Organizational factors consisting of Supporting factors and Motivation factors. The 209 sample were drawn from population of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most job motivation employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area of the respondents were female, between the ages of 30 - 40 years, marital status, Bachelor's Degree, worked 5 -10 years, job positions at operating level and received monthly income of 15,000 – 30,000 baht. Supporting factors were at high level ( $\bar{X} = 4.07$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was the interpersonal relationship in the organization ( $\bar{X} = 4.18$ ). Motivation factors were at high level ( $\bar{X} = 3.99$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was aspects of work performed ( $\bar{X} = 4.02$ ). And job performance motivation of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives' employees, Department of Metropolitan Area was at high level ( $\bar{X} = 4.06$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was relationship ( $\bar{X} = 4.22$ ).

The results of hypothesis test show that (1) The employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area with different education levels made the overall working motivation at statistical significance of 0.05 levels. (2) The supporting factors in organizational and administrative policy and working environment has influenced the job motivation employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area at statistical significance of 0.05 levels. (3) The motivation factors in job responsibilities and work progress have influenced the job motivation employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Metropolitan Area at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword:** Job Motivation

## บทนำ

การที่พนักงานในองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่ บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดในงานเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีเพื่อนร่วมงานที่ตีรวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือเรียกได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความทุ่มเทพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ (นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สภ,2552)

แรงจูงใจถือได้ว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยความทุ่มเทเต็มอย่างกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกัน ถ้าหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในด้านเชิงลบ เช่น มีความเฉื่อยชาที่ทำกิจกรรมนั้น ๆ แบบผ่านไปไม่มีความตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ด้านปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น แม้ว่าในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัย อยู่เสมอสาเหตุอาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาสามารถทำการศึกษาได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา (ประเสริฐ อุไร, 2559)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงมีเป้าหมายที่จะเป็นขององค์กรที่จะเป็นที่หนึ่งด้านผลการดำเนินงาน ทำให้มีการตั้ง KPI เป้าหมายที่สูง ประกอบกับพื้นที่การให้บริการของสำนักกิจการนครหลวงเป็นพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งบางครั้งยังไม่เป็นที่รู้จักของกลุ่มลูกค้า ทำให้พนักงานในฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงจึงมีเป้าหมายทั้งด้านการบริการที่ดีเป็นที่พอใจสำหรับลูกค้า และยังต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงเป็นที่รู้จักให้มากขึ้นด้วย เป็นเหตุให้พนักงานอาจจะเกิดแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งเห็นได้จากการโยกย้ายของพนักงานพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวงในช่วงที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีการให้โยกย้ายฝ่ายการทำงานได้ พนักงานในฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงมีการโยกย้ายออกจากฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงจำนวนมากพอสมควร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวง จึงเห็นถึงความสำคัญในการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวง ว่ามีปัจจัยด้านไหนบ้างที่จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขพร้อมที่ทุ่มเทที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ การที่องค์กรสามารถที่จะทราบว่าได้มีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ก็จะทำให้องค์กรสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและสามารถส่งผลถึงการวางแผนในเชิงปฏิบัติการที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างประสบผลสำเร็จ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

### ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ที่ปฏิบัติงานจริงใน ปี 2562 จำนวนทั้งสิ้น 436 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 209 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาดังตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรมี 2 ด้านได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

### **สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

3. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอื่นต่อไป

### **แนวคิดและทฤษฎี**

#### **1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่เกิดจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่ส่งผลกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการที่จะกระทำในสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประเสริฐ อุไร(2559) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการ กระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจพนักงาน ทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยของความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

วีรยุทธ วาณิชขมสนันท์(2559) ได้กล่าวสรุปถึงความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและ ความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูป พฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ได้มีการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน หรือเรียกว่า ทฤษฎี สองปัจจัย (Dual-Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขาที่ทำอยู่” และ หลังจากทำการพิสูจน์สมมติฐานหลักว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติ ในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติ ทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้ำกับ สมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกใน การปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย จากผลวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง นำพาไปสู่ทัศนคติในทางบวกทำให้คนอยากทำงานเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการ ปฏิบัติงานเกิดขึ้น เพราะสภาวะแวดล้อมรอบด้านได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมี สุขภาพจิต ในการปฏิบัติงานแยลงจึงเรียกว่าปัจจัยนี้อีกชื่อว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้ (1) ปัจจัย จูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลใน องค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ ไม่พอใจ ในการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง(Non –Experimental Design) เป็นการวิจัยแบบที่มี การศึกษาตามสภาพจริงที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วง ระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวม ข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนัก กิจการนครหลวงที่ปฏิบัติงานจริง ในปี พ.ศ.2562 จำนวนทั้งสิ้น 436 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่า ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของพนักงานทั้งหมดโดยมีเลข กำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของพนักงาน ซึ่งถือว่าพนักงานทุกคนมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆกัน

#### 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่ นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัย

ที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนมีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายองค์กรและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า มีคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ความพยายาม ความทุ่มเท การร่วมมือ ความผูกพัน ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ มีคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

#### **4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตาม วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อความคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับ กลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

#### **5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม**

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุม เนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยค้ำจุนภาพรวม 0.948 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 0.709 นโยบายองค์กรและการบริหาร 0.866 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 0.769 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.809 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 0.891 และด้านความมั่นคงในการทำงาน 0.816

ปัจจัยจูงใจภาพรวม 0.968 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน 0.824 การได้รับการยอมรับ 0.864 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 0.821 ความรับผิดชอบในงาน 0.929 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 0.943 และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 0.704 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงภาพรวม 0.959 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ความพยายาม 0.745 ความทุ่มเท 0.931 การร่วมมือ 0.843 ความผูกพัน 0.797 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 0.871 ความมีประสิทธิภาพ 0.830

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษามา ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 209 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2562 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของพนักงานทั้งหมด โดยมี เลขกำกับหน่วย รายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังอีเมลหรือไลน์ส่วนตัวของ พนักงานที่ถูกสุ่มได้ ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 209 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

## 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง จำแนกตามเพศและสถานภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t – test

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Least – Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพหุคูณ Multiple Regression Analysis

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 5 -10 ปี มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้าปัจจัยจูงใจของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านได้รับการยอมรับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับสำคัญมากที่สุดและระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความผูกพัน ด้านการร่วมมือ ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความพยายาม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความทุ่มเท

4. ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มี เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายองค์กรและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง และปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานและด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและ



ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวง และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวง

### **บทสรุปและอภิปรายผล**

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทอาจจะอธิบายได้ว่าพนักงานทุกคนต่างมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานแต่อาจจะยังไม่ถึงกับร้อยเปอร์เซ็นต์เนื่องจากบางครั้งการทำงานในเวลาที่นอกเหนือเวลางานอาจจะส่งผลกระทบต่อพนักงานที่มีครอบครัว รวมไปถึงความเหนื่อยล้าในการทำงานอาจจะส่งผลให้การทำงานได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ(2561,น.71)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจในการทำงานวิจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวงที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ไม่ว่าจะ เป็นเพศชายหรือเพศหญิง มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ใส(2555,น.54) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hossain and Hossain (2012) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินระดับแรงจูงใจของพนักงานที่ทำงานใน KFC ใน สหราชอาณาจักรพบว่า มีระดับแรงจูงใจของพนักงาน KFC ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน สถานะการทำงาน ตำแหน่งงานและระยะเวลาการจ้างงาน

2.2 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวงที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559,น.54) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักงานกิจการนครหลวงที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ พิกุล (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทเมื่อก่อนหน้า ของธุรกิจโรงแรมระดับ

3 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความทุ่มเทใจของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพที่ต่างกัน มีระดับความทุ่มเทใจของพนักงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557,น.69) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีอายุงานและตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุงานและตำแหน่งงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555,น.60) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันและมีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ พิภูล (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความทุ่มเทใจของพนักงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรในด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง สามารถสรุปได้ดังนี้*

3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงให้ความสำคัญต่อนโยบายองค์กรและการบริหารในระดับความสำคัญมาก มีความเห็นว่าพนักงานได้ทราบถึงนโยบายขององค์กรที่มีความชัดเจน ทราบถึงการบริหารงานขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ องค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม และพนักงานมีความเข้าใจในนโยบายองค์กรและนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อวารณ์(2557,น.63) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพบว่า ข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hossain and Hossain (2012) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินระดับแรงจูงใจของพนักงานที่ทำงานใน KFC ใน สหราชอาณาจักรพบว่า องค์กรและนโยบายสำคัญมีผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับ

ความสำคัญมาก มีความเห็นว่าองค์กรควรมีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ดีและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรควรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา อารณ(2557,น.66) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพบว่า ข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dagne, et al. (2013) ทำการศึกษาสถานะแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐในเขต West Shoa เขต Oromia ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อแรงจูงใจของแพทย์มากกว่าพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรในด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในงานในระดับความสำคัญมาก มีความเห็นว่า การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และการที่องค์กรให้อิสระทางความคิดในการตัดสินใจในการทำงานภายใต้ขอบเขตขององค์กรรวมไปถึงงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา อารณ(2557,น.61) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพบว่า ข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในงานในระดับความสำคัญมาก มีความเห็นว่า องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน และให้โอกาสพนักงานให้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าจะส่งผลต่อความภูมิใจให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา อารณ(2557,น.62)ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพบว่า ข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Daneshkohan, et al. (2014) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านสุขภาพในมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ Shahid Beheshti ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ คือการจัดการที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้จัดการเพื่อความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในทางกลับกันการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การจัดการที่ไม่ดีและการไม่เห็นคุณค่าในตัวพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการลดระดับแรงจูงใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน อาจเป็นเพราะเนื่องจากในปัจจุบันบทบาทของเพศในสังคมไทยเปลี่ยนไป ทั้งเพศชายและเพศหญิงก็ต่างมีบทบาทและหน้าที่ไม่ต่างกัน เพราะฉะนั้นเพศชายและเพศหญิงอาจจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และเพราะเนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบอย่างชัดเจน มีการกำหนดและมอบหมายงานและผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงที่มีระดับการศึกษา เดือนต่างกัน ทำให้ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษา เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้มีทัศนคติในการทำงาน มีวิธีคิดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการบริหารงานที่เน้นด้านการศึกษาของพนักงาน

#### ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ดังนั้น ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดนโยบายองค์กรให้มีความชัดเจน มีการบริหารโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม การบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่พนักงานปฏิบัติ และควรให้พนักงานมีความเข้าใจในนโยบายขององค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญที่จะต้องมีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและใช้งานได้ดี รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย

#### ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง ดังนั้น ด้านความรับผิดชอบในงานองค์กรควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน การให้ความไว้วางใจในการทำงานรวมถึงการให้อิสระทางความคิดในการตัดสินใจในการทำงาน ภายใต้ขอบเขตขององค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในด้านการพัฒนา

ความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการจัดฝึกอบรมหรือการสัมมนา และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานในด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้น ที่อาจจะส่งผลต่ออิทธิพลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวง เช่น ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิต ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยการดำเนินชีวิต และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรต่อไป
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายสำนักกิจการนครหลวงเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น สสำรวจในเขตต่างจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติที่มีความหลากหลายมากขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะมีการทดสอบนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลาย เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ไกรศักดิ์ พิภูล.(2017).ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้า ของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวใน กรุงเทพมหานคร. *Dusit Thani College Journal Vol.11 No.2 May - August 2017.*
- นวรรตน์ พิงโพธิ์สภ.(2552).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา.(2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเสริฐ อุไร.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณ อาวรรณ.(2553).แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์.(2559).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา.บริหารธุรกิจบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ. (2561).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Dagne, T., Beyene, W., & Berhanu, N. (2013), Motivation and Factors Affecting It among Health Professionals in the Public Hospitals, Central Ethiopia.*Tesfaye Datal.(231-242).*
- Daneshkohan, A., Zarei1, E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi1, M. S., & Rezaeian, M. (2014), Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran, *Global Journal of Health Science; Vol. 7(3), (153-160).*
- Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. *New York: McGraw-Wiler.*

Hossain and Hossain.(2012). Factors affecting employee's motivation in the fast food industry: The case of KFC UK LTD. *Research Journal of Economic and ICT*.(21-30).