

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย  
FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF  
EXPORT-IMPORT BANK OF THAILAND

กนกพร บัวอิน

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokporn Buain

E-mail: 6214154506@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.406) และ ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.449) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.494 ( $R^2 = 0.494$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 49.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

## Abstract

The objective of this research was to study Factors affecting work efficiency of employees of Export - Import Bank of Thailand. The samples of this study were 280 employees They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of research found that most of the participants were females , age average not over 30 years old with the bachelor's degree. Most of respondents had working experience between 1-5 year and had the average monthly income between 15,001- 30,000 baht. And results, it was found that the motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.406) และ ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.449) respectively.

The results from hypothesis testing found that factors affecting work efficiency of employees of Export - Import Bank of Thailand had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.494 which indicated that motivation factors (i.e. independent variable) affected work efficiency of employees of Export - Import Bank of Thailand at 49.40 percent. As for the results of hypothesis testing, it was found that policy and management of the organization, career growth, and job description affected work efficiency of employees of Export - Import Bank of Thailand.

Keywords : Motivation factors, Work efficiency, Export - Import Bank of Thailand

## บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันการเงินมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการเงินของประเทศ การดูแลให้การดำเนินงานของสถาบันการเงินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส จึงต้องคำนึงถึงการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย สิ่งสำคัญในการดำเนินงาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีความสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้ความพึงพอใจต่อความมั่นคงขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้ จนเกษียณอายุและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข(พยอม วงศ์สารศรี,2544) กล่าวคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีความ

เจริญก้าวหน้า พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจที่เป็นกระบวนการซึ่งเกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ(สมุทฺร ชำนาญ,2556) กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้พนักงานมีกำลังใจและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานมุ่งมั่นตั้งใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงและก้าวหน้า

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับพนักงานของธนาคารที่ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ทั้งด้วยตัวพนักงานธนาคารและครอบครัวของพนักงานธนาคารในการทำงานและจากการที่ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยเป็นสถาบันการเงินที่มีความมั่นคงด้วยรูปแบบพนักงานรัฐวิสาหกิจ การจ่ายค่าจ้างตอบแทนและสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตัวพนักงานและครอบครัวพนักงาน จึงทำให้มั่นใจได้ว่าธนาคารจะเป็นผู้ดูแลพนักงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานของธนาคารมีความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจที่มีองค์กรที่ดี เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

จากเหตุผลดังกล่าวที่นำเสนอมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพดังกล่าวจะช่วยหาแนวทาง หรือทิศทางของการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ความต้องการของพนักงานในทุกระดับ และ/หรือทุกฝ่ายงาน และเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาต่อยอด เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร และเพื่อรักษาบุคลากรนั้นให้คงอยู่กับองค์กรได้นาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านของการจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

### **สมมติฐานของงานวิจัย**

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

## ขอบเขตของงานวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีพนักงานทั้งหมด 841 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2565) เนื่องจากทราบประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) ได้จำนวน 271.29 คน อย่างน้อยใช้ 272 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 280 ตัวอย่าง

### ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

**ขอบเขตพื้นที่ :** พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

**ขอบเขตระยะเวลา :** ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ก.พ. - เม.ย. 2565

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
2. เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลและประกอบการพิจารณาประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายของธนาคาร

## ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทีน (2559) อ่างใน กษมาพร ยังสัมป่อย, (2561) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าเป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยสุด โดยสามารถบรรลุ

จุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำ (Key performance indicators: KPI) โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิผล

ติน ปรัชญพทุทธ์ (2555) อ้างใน สาวิตรี ตันเจริญ,(2563)ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่าย ทางด้านวัตถุประสงค์และบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงและความเร็วของการบริหารให้มากขึ้น

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg), (1959) อ้างใน บุญชัย มูลธาร์ ,(2556) ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

## 3. ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย หรือ(ธสน.) (Export-Import Bank of Thailand หรือ EXIM Bank) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2536 เป็นธนาคารที่สนับสนุนนักลงทุนไทยในต่างประเทศ และเพื่อให้ ธสน. สามารถขยายการสนับสนุนทางการเงินแก่นักลงทุนในประเทศที่ประกอบกิจการเกี่ยวเนื่องกับการส่งออกและการลดการสูญเสียหรือสนับสนุนให้ได้มาซึ่งเงินตราต่างประเทศ ธสน. มีนโยบายให้บริการทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของนักธุรกิจไทยในตลาดการค้าโลก ทั้งบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งออกสินค้าหรือบริการจากประเทศไทยและกิจการที่ได้มาหรือสนับสนุนการได้มาซึ่งเงินตราต่างประเทศ บริการรองรับการนำเข้าและการทำธุรกิจในประเทศซึ่งมีส่วนช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคส่งออกไทย ตลอดจนธุรกิจไทยในต่างประเทศซึ่งส่งผลต่อการขยายฐานการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศของไทย ธสน. มุ่งเน้นการให้บริการที่จะเพิ่มมูลค่าการส่งออกและธุรกิจที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมมีบทบาทเชิงรุกเพื่อกระตุ้นให้ธนาคารพาณิชย์เข้าร่วมสนับสนุนภาคธุรกิจที่ส่งเสริมการค้าได้มาหรือประหยัดเงินตราต่างประเทศของไทยเพิ่มมากขึ้น

โดยเฉพาะบริการที่นักธุรกิจไทยมีความต้องการแต่ยังได้รับไม่เพียงพอในปัจจุบันและต่อไปในระยะข้างหน้า ทัศน. มุ่งมั่นที่จะดำเนินบทบาทธนาคารเพื่อการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ธุรกิจไทยในต่างประเทศ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลวดี ลักกิตโร(2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 - 10 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 53.00 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ติลกา กระจ่างโฉม(2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์( $R^2$ ) เท่ากับ 0.589 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ร้อยละ 58.90 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 280 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 280 คน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 280 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 30,000 บาท

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.406) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.567) ส่วนระดับความคิดเห็นในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.515) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.521) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.578) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.524) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.542) ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.524) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.546) ด้านค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.583) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.580) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านสามารถบริหารเวลาและจัดสรรงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.652) รองลงมาคือ ท่านมีความเหมาะสมกับลักษณะงานคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานนี้ ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.667) งานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้มีความท้าทายต่อการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.625) ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.671) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องตามมาตรฐานขององค์กรที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.658) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 1.** ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย(B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน( $X_1$ )	0.092	0.107	1.672	0.096
การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	0.071	0.086	1.356	0.176
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่( $X_3$ )	0.091	0.106	1.729	0.085
สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_4$ )	0.023	0.026	0.456	0.649
นโยบายและการบริหารองค์กร( $X_5$ )	0.151	0.173	2.780	0.006*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร( $X_6$ )	0.067	0.081	1.298	0.195
ค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์( $X_7$ )	-0.038	-0.050	-0.846	0.398
ความมั่นคงในการทำงาน( $X_8$ )	-0.028	-0.035	-0.575	0.566
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน( $X_9$ )	0.133	0.172	2.695	0.007*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ( $X_{10}$ )	0.187	0.236	3.682	0.000*
<b>ค่าคงที่</b>	<b>1.069</b>		<b>5.286</b>	<b>0.000*</b>

R= 0.703, R<sup>2</sup> = 0.494, SEE=0.325, F=26.287, Sig= 0.000, \* =P< 0.05



จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.494 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 49.40 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.236) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Beta = 0.173) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.172) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายผลเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลทำให้พนักงานปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้นโดยที่ลักษณะงานตรงกับคุณวุฒิที่องค์กรกำหนด และตรงกับความสามารถของตนเอง รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะทำงาน ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิลกา กระจ่างโฉม(2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับขององค์กร มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการปัจจุบัน ส่งผลทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และพนักงานช่วยกันปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านนโยบายขององค์กรที่กำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจน เป็นแนวทางหรือวิธีการ

ทำงานขององค์การที่มีระบบระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรม และใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีจะทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชร แยมชู(2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า องค์การมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิศักดิ์ ชัดปัญญา(2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานฯ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมา จันทวงศ์(2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องมาจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้และพนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ทำให้ความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม(2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องมาจากพนักงานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจในการ

ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานได้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร แยมชู(2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การยอมรับนับถือไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมีความเหมาะสมกับพนักงานและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์(2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงาน มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีพนักงานที่คอยสนับสนุนด้านไอที และด้านสุขอนามัย มีบริเวณร้านอาหาร ห้องน้ำ ห้องทำงานมีความสะอาดและมีวัสดุอุปกรณ์ป้องกันโควิด 19 ที่ครบถ้วน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาศ(2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องปฏิบัติงานกันเป็นทีมและความสำเร็จของเป้าหมายในงานเกิดจากทีมงานที่เป็นแรงสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงานภายในองค์กร ทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาศ(2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจต่อการได้รับค่าจ้างผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์การทำงาน ทำให้ค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก(2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากชื่อเสียงขององค์กรและงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง พนักงานมีความความพึงพอใจต่อความมั่นคงของธนาคาร ทำให้ความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์(2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งงาน และปริมาณงานในปัจจุบัน รวมถึงเกณฑ์การปรับเงินเดือนประจำปี ต้องมีความเหมาะสม และยุติธรรม
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารองค์กร ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามนโยบายและการบริหารองค์กรได้

3. องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และ ความถนัด รวมทั้งทางองค์กรต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย เช่น วิกฤตโรคระบาด ปัญหาครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความเครียด ฯลฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
2. ควรมีการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กษมาพร ยังสัมปอຍ (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- กุลวดี ลักกิตโร(2563). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก(2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ดิลกา กระจ่างโณม(2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย(2565),*ข้อมูลธนาคาร*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <https://www.exim.go.th/th/aboutexim/BankInformation/historyExim-old.aspx>
- บุญชัย มูลธาร์. (2556). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/08/6-1.html>

- ปัทิตตา จันทวงศ์(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัทมาพร ท่อชู (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565.จาก [http://www.Thailand.industry.com/online\\_mag/view2.php?id=771&section=17&issues=74](http://www.Thailand.industry.com/online_mag/view2.php?id=771&section=17&issues=74)
- พรปิติ รื่นภิรมย์(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พยอม วงศ์สารศรี(2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สุภากรพิมพ์.
- วัชระ แยมชู(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก
- สมุทรา ชำนาญ(2556) ความหมายของแรงจูงใจ.สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. จาก.  
<http://www.jaturapad.com/archives/1153>
- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม(2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลังกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สาวิตรี ตันเจริญ(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศศิประภา สระภาค(2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อภิศักดิ์ ชัดปัญญา(2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Yamane Taro,( 1976). *Statistic An introduction analysis*. (2<sup>nd</sup>ed), New York : Harper and Row. Publishers.