

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

The Motivation in the work of employees Siam Commercial
Bank Public Company Limited in Bangkok

นางสาว จุฑารัตน์ หวังเจริญ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ms. Jutharat Wangcharoen

E-mail : juthararwang@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือประชากรของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ รายได้ ต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน

ความสำคัญ : พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) , เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research study purpose1. To study the motivation of working for the Siam Commercial Bank Public Company Limited in Bangkok 2.To study the motivation of working for SCB employees in the Bangkok area By classified by personal factors

The sample group used in this research was 400 employees of the Siam Commercial Bank Public Company Limited using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA). By using LSD method

The hypothesis test found that Siam Commercial Bank Public Company Limited employees have demographic factors, gender, age, job position, status, average income different Making the motivation of the employees of Siam Commercial Bank Public Company Limited differen

บทนำ

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจซึ่งเป็นกำหนด การกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่ง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตนเอง

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและ สร้างความพึงพอใจสูงสุด(รศ.ศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ2541)

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพราะหากพนักงานหรือบุคคลากรได้รับแรงจูงใจจนส่งผลให้เกิดความรู้สึกลงในทางดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งย่อมจะนำความคิดริเริ่ม ความร่วมมือร่วมใจ พัฒนาการทำงาน และปฏิบัติ งานด้วยความสุขซึ่งจะทำให้ผลในการปฏิบัติงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องอาศัยองค์ ประกอบหลายด้านประกอบกัน ดังที่สตีเยร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter. 1983:211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ระดับแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวและความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

จากที่กล่าวจะเห็นว่าทางธนาคารเชื่อว่าการมีพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะ เวลานานจะส่งผลดีกับองค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ว่ามีแรงจูงใจใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้นาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อธนาคาร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครผู้วิจัยจะทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) โดยขนาดของกลุ่มประชากร คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ใน กรุงเทพมหานคร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ 400 ตัวอย่าง

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาถึงปัจจัยในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสุขในงานที่ทำ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรักในงาน และได้ศึกษาปัจจัยด้านประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ย
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสุขในงานที่ทำ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรักในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร
3. เพื่อเป็นข้อมูลทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) นำไปปรับปรุงหรือ แก้ไขศักยภาพของพนักงานธนาคารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการได้

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 6 ด้าน

1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างใน สกฤษณาริ กาแก้ว, 2546, อ้างถึง (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ 2558) ได้แบ่ง ประเภทของ สภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิ ประเทศและ ภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับ มนุษย์ในตอนแรกๆ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไป และมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ในการทำงาน พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี เพราะการทำงานอยู่ในสภาพร่มไม้ว่าเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่ดี มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศในที่ทำงานไม่แออัดมีสภาพอากาศถ่ายเท รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน และมีสถานที่จอดรถเพียงพอที่ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่ เกี่ยวข้องโดยตรง กบกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่ สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพ งานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด(นฤมลนิราทร,2534)

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตน นำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญ คือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจาก ผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการ ปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับ บุคลากรแต่ละคนในที่สุด(ปานทิพย์บุญยะสุด,2540:13)

สำหรับความหมาย สายความก้าวหน้าในอาชีพ แสดงถึงการเติบโตของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2547) เป็นหนทางที่องค์กรได้วางความก้าวหน้าไว้ตลอดสายอาชีพสำหรับพนักงานในองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานก็ควรจะได้พัฒนาตามสายอาชีพ ด้วยความช่วยเหลือจากองค์กร หรือเป็นแผนผังแสดงลำดับของตำแหน่งในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางที่จะวางแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนได้ นอกจากนี้สายความก้าวหน้าในอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับพนักงาน (दनัย เทียนพุดม 2539) สำหรับนิยามความหมายในครั้งนี้ สายความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงเส้นทางการเติบโตของพนักงาน ซึ่งองค์กรกำหนดจัดทำขึ้นเพื่อแนวทางสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและ หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ ที่สร้าง ความพึงพอใจให้กับตนเอง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในอาชีพ

แนวคิดของไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Iles, Mabey & Robertson, 1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Iles, Mabey & Robertson, 1990) อ้างถึงใน ทอม สันและมาเบย์ (Thomson and Mabey, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้างาน และ อายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพได้ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงาน

แนวคิดของเพลูเชต (Peluchette, 1993) ให้ความเห็นว่า บุคคลมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด หากเมื่อได้รับการบรรลุความต้องการใด ๆ แล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นที่มีมากกว่าก็จะตามเข้ามาเป็นลำดับขั้นเป็นเช่นนั้นไปเรื่อย ส่วนความต้องการความสำเร็จในอาชีพก็เช่น เดียว กัน เนื่องจากเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและคุณภาพชีวิตของบุคคล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การมีความรู้ความชำนาญในงานนั้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ได้รับการยอมรับในงานที่ทำ วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับ

ความสุขในการทำงาน

Gavin and mason (อ้างถึงใน นันทรัตน อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจาก ความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบ พึงพอใจความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของ ตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัด อบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลศวิบูลยมงคล, 2547) มุ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่ง ความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีพอใจในสิ่งที่ ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถ กระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องของในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ ดีสนุก สนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนประทำรับรู้ถึงความ ดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น ทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ด้านความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้เกิดมีความสุขกับ

และผูกพันกับงานและองค์กร

ด้านกระตือรือร้นในการทำงาน

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Learning) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้ปฏิบัติในการหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตัวผู้เรียนเอง (ศักดิ์ ไซกิจภิญโญ, 2548) ด้วยมีส่วนร่วมกันกับกลุ่มผู้เรียน และสรุปยอดความคิดร่วมกันโดยผู้สอนเป็นผู้ที่กำหนดกิจกรรม การแสวงหาความรู้ โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบและการ วิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียน ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงได้แก่การวิเคราะห์การสังเคราะห์และ การประเมินค่า (วุทธิศักดิ์ โกชนุกุล, 2552) กระบวนการเหล่านี้ผู้เรียนสามารถต่อเติมและสร้าง แนวคิดของตนเอง เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียน (Learning How to Learn) และมีทักษะเลือกรับข้อมูล อย่างเป็นระบบ ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ในระดับผิวเผินซึ่งเน้นการรับ ข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น(ปราวีณยาสุวรรณณัฐโชติ, 2549)

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบกระตือรือร้นผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการ สอดคล้องในการ จัดการเรียนรู้อีกเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง โดยคุณสมบัตผู้เรียนในการเรียนรู้ แบบดังกล่าว สามารถจำแนก ลักษณะสำคัญได้ดังนี้(ไชยยศเรืองสุวรรณ, 2551)

1. ผู้เรียนได้รับการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางสมองและความคิด โดยสามารถ แก้ปัญหานำไปใช้และ สามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบได้
2. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยเน้นความร่วมมือ เกิดความความ รับผิดชอบและระเบียบ วินัยการรักเรียนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน
3. ผู้เรียนสามารถบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศและหลักการสู่การสร้างความคิด รวบรวมได้
4. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล
5. ผู้สอนจะเป็นผู้ อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ด้วยตนเอง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน)ด้าน กระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่าง คล่องแคล่วในการทำงาน รวมทั้งการมีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีส่วนร่วมในงานก่อให้เกิดความสำเร็จ

ด้านความรักในงาน

Lucas (1999) อ้างถึง ชูติมา ดาวเรือง 2558 ให้คำนิยามว่า ผู้ที่มีความรักและความทุ่มเทจะมีความกระตือรือร้น ไม่ ย่อ ท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆเหล่านี้คือผลของแรงบันดาลใจที่แข็ง แกร็งหรือความตั้งใจที่แท้จริง

ซารล สโคเวส. (2547:) อ้างถึง ชูติมา ดาวเรือง 2558 อธิบายว่า เป็นความปรารถนาอันแรงกล้าความรู้สึกของ แรงบันดาลใจ ความรู้สึกในจุดศูนย์กลางห้อง ความรู้สึกตื่นเต้น ความรู้สึกว่ามีพลังงานที่ไม่ มีขีดจำกัด จิตวิญญาณ ความเชื่อที่ว่าไม่มีอะไรที่ยากลำบากเกินไปซึ่งทำให้บุคคลใดๆสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่าง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรักความผูกพันกับงานที่ทำให้ทำให้เกิดความรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจใน การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีรวมทั้ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

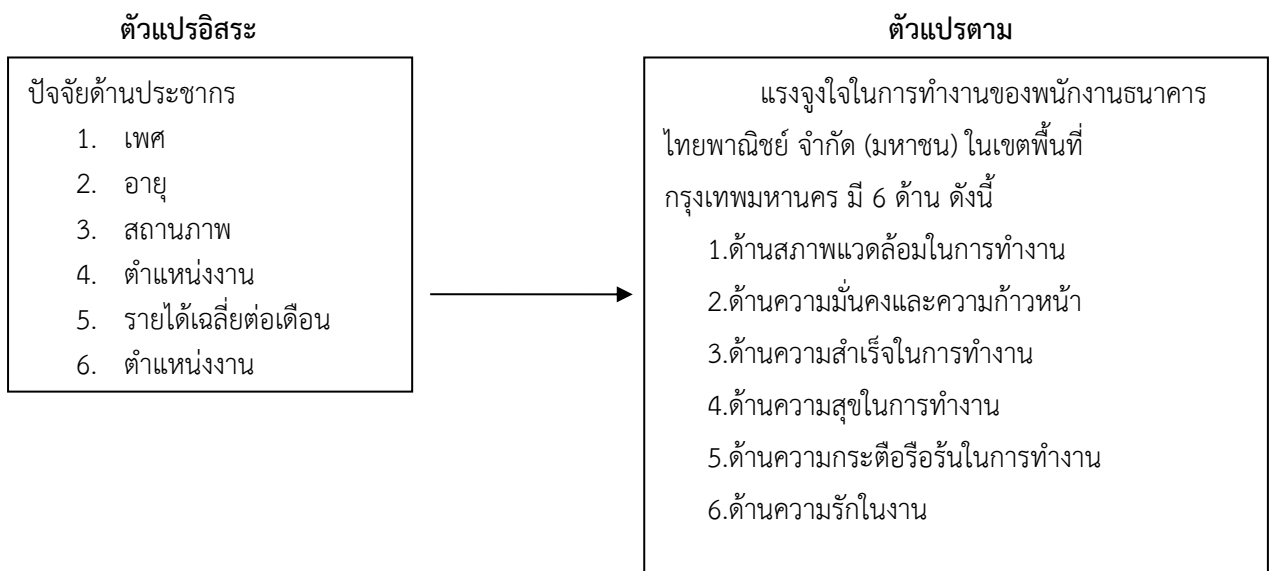
วัฒนา ศรีสม (2542) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริม การขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีเงินเดือนต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีโบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกัน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงดาว เสวินนา และวีไลวรรณ เขตพงศ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และแผนก ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1.พนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)ที่มี ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

ระเบียบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้เฉลี่ย และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ปัจจัยในการทำงานส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการการศึกษาแบบเก็บรวบรวมข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) ตั้งแต่มีนาคม – เมษายน 2562 เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยงานวิจัยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Social media เนื่องจากเป็นวิธีที่เข้าถึงได้ง่าย สามารถลดระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและเพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบคำถาม 5 ข้อ คือ ด้านอายุ ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และปัจจัยด้านความรักในงาน

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสุขในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ รายได้ ต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้นจะต้องมีสถานที่ทำงานดี มีอุปกรณ์สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวความคิด Gilmer (1973) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ 1.ความมั่นคงและความปลอดภัย 2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3.การสร้างองค์การและนโยบาย 4.ค่าจ้าง 5.คุณลักษณะเฉพาะงาน 6. การนิเทศงาน 7.คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8.การติดต่อสื่อสาร 9. สภาพในการทำงาน 10.สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆจะได้รับ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Moss (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานคือ มิติสัมพันธภาพ นั่นคือการรับรู้เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม รักใคร่ของคนในโรงงาน การสนับสนุนเพื่อนระหว่างปฏิบัติงาน และการกระตุ้นให้บุคคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความเสรีในการทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้นและเจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิด อารณ ภูวิทย์พันธ์ (2547) คือหนทางที่ได้วางความก้าวหน้าไว้ตลอดสายอาชีพ สำหรับพนักงาน ขณะเดียวกัน พนักงานก็ควรจะได้พัฒนาตามสายอาชีพ ด้วยความช่วยเหลือจากองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางที่จะวางแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนได้ และยังได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ดนัย เทียนพุด (2539) ความก้าวหน้าจะแสดงให้เห็นแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

1.3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพ มหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน นั้นจะต้องมีในทุกอาชีพ การทำงานของทุกคนต่างปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนทุ่มเทกำลังกายลงไป เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในรูปของชื่อเสียงและเกียรติยศ หน้าที่การงาน รายได้ รวมทั้งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ วอลตัน คือ พนักงานทุกคนต่างต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยขยายความสามารถในการทำงานของตนให้สูงขึ้นไป และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ๆ ให้เติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และยังได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ทฤษฎีแกตติเกอร์และลาร์วูด ว่าด้านบทบาทในการทำงาน e) การรับรู้พฤติกรรมที่ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น รับรู้ถึงความสำคัญองงาน มีความชำนาญในงาน ได้รับไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

1.4 ด้านความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพ มหานคร ด้านความสุขในการทำงานนั้นคือภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคน รู้สึกมีความสุขกับการทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (ประทุมทรัพย์ 2551) การกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง โดยการยิ้มและหัวเราะหมีความปลอบปล้ำใจซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้สอดคล้องกับแนวความคิด

ของ นันทรัตน์ อุษประเสริฐ 2552 กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ การมีอิสระ การรู้สึกเป็นคนสำคัญในการการตัดสินใจ

1.5 ด้านการกระตุ้นในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพ มหานคร ด้านการกระตุ้นในการทำงานนั้นคือ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตุ้น ส่วนใหญ่นิยมใช้คือ การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบแก้ปัญหา ให้มีทักษะการรับข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ คักดา ไชกิจภิญโญ (2548) ได้มีส่วนร่วมกับผู้เรียนและสรุปยอดความคิดเห็นร่วมกัน กำหนดหาความรู้ โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้อ่านเขียนและได้ตอบรวมถึงวิเคราะห์ปัญหา และยังได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีลักษณ์ พลวัฒน์ (2548) เป็นการจัดการเรียนรู้แบบกระตุ้นสอนเทคนิคการอภิปราย การเรียนรู้แบบโต้วาที และเทคนิคแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นกลุ่ม การเรียนรู้แบบเกมส์ รวมถึงการเรียนรู้ที่ใช้แบบผังความคิด โดยนิยมมากในปัจจุบัน

1.6 ด้านความรักในงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)ในพื้นที่ กรุงเทพ มหานคร ด้านการความรักในงาน กล่าวคือ ความสนใจ ความรัก ความทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ชาร์ล สโคเวล (2547) เป็นความรู้สึกของแรงบันดาลใจ รู้สึกตื่นเต้น รู้สึกว่ามีพลังงานไม่มีขีดจำกัด เป็นความเชื่อว่ามีอะไรที่ยากลำบากเกินไป ซึ่งทำให้สร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่าง และยังได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Lucas (1999) ผู้ที่มีความรักและความทุ่มเทจะมีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งคุณลักษณะต่างๆนี้คือผลของแรงบันดาลใจที่แข็งแกร่งหรือตั้งใจที่แท้จริง

2. ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ย สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้าน ความรักในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรักในงาน ต่างไปจาก เพศชาย อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมักมีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้สรุปว่า เพศหญิง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ สุรัตน์จิ คุตระกูล (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรัก ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อายุที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ วิल्ली ศรีประภาภรณ์ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานแต่ละสายงานแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุ

เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะถือเป็นผู้มีประสบการณ์สูงในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นด้วย

2.3 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรักในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความสนใจในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วุจรีพร อ่อนศรี (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ พนักงานที่มีเพศอายุสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อัญชลี ภักดีไทรกิจ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มี สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยระดับที่พนักงานพอใจที่ได้รับผิดชอบตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัญญา อธิรศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายทีโอที จำกัด (มหาชน) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ พิทยา บุญรุ่ง (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความพึงพอใจต่อ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ทำให้มุมมองของแรงจูงใจในแต่ละแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงดาว เสวินนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพบว่า แผนงานที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ ในการนำเสนอเพื่อแนะนำ ชักชวน ชี้นำ ให้เกิดทัศนคติด้านบวกให้กับ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประชากร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ทำงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ ด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยที่ต่างกัน ดังนั้นธนาคารไทย

พาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต้องให้ความสนใจในความแตกต่างกันข้างต้น เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและดึงดูดให้พนักงานที่มองหางานในกลุ่มธนาคารหน้าใหม่เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรของเราเพิ่มขึ้น

อ้างอิง

- มลินชาจันทร์เปรม (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามแสนบริวเวอรี่ จำกัด วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- สิริพร อำไพศรี (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเก็บค่าผ่านทาง การพิเชแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พิศมัย สารการ (2559) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พวงผกา วรรณะปรกรณ์ (2556) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในบริการของกองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- วจุรีพร อ่อนศรี (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็คคูทิฟ เซอร์วิสเรสซิเด็นท์ วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์:กรุงเทพฯ