

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)

เขตสมุทรปราการ

Motivation in the performance of personnel of

Kasikorn Bank Public Company Limited ,

Samut Prakan District

กฤษณะ ทรัพย์ภิรมย์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kitsana Subpirom

E-mail: Kitsana.sub@gmail.com

Faculty of Education, Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยจำแนกตามประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำนวน 229 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรธนาคาร กสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน;บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study Motivation in the performance of personnel of Kasikorn Bank Public Company Limited , Samut Prakan District 2) To study Motivation in the performance of personnel of Kasikorn Bank Public Company Limited , Samut Prakan District classified by demographical.

The sample group Used in this research is Personnel of Kasikorn Bank Public Company Limited , Samut Prakan District., a total of 229 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis are frequency values, percentage values, average values and standard deviations. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), (One-way ANOVA), in case of its had statistical significant different testing a pair of variable by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that Personnel of Kasikorn Bank Public Company Limited , Samut Prakan District with demographical include age, education level, income were different, making the motivation in the performance of personnel of Kasikorn Bank Public Company Limited , Samut Prakan District was different.

Keywords: Motivation in the Performance; Personnal

บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการก้าวเข้าสู่โลกเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งมีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจต่างๆ จึงทำให้เกิดการแข่งขันซึ่งกันและกันภายในสังคม ซึ่งการแข่งขันกันนี้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงทำให้ผู้บริหารต้องหาวิธีพัฒนาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดอย่างมั่นคง ทั้งนี้เนื่องจากความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรีทำให้มีคู่แข่งมากมายซึ่งส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องวางแผนกำหนดกลยุทธ์นโยบายเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยในยุคสมัยใหม่ได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการองค์กรอย่างมากมาย แต่เทคโนโลยี

เหล่านี้ไม่สามารถทดแทนการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นทรัพยากรประเภทเดียวเท่านั้น ที่มีความรู้ ที่มีความคิด ความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วง และได้งานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมาปรับใช้เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรบุคลากรให้ได้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้ทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยจำแนกตามประชากรศาสตร์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำนวน 538 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ และรายได้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการ

ยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ
2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ทบทวนวรรณกรรม

ด้านที่ 1 แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สุทธิดา เข้มทอง (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การได้รับการปรับขึ้น เงินเดือนตามที่คาดหวังไว้การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ และการได้รับเงินเดือน เพิ่มขึ้น หากมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) สรุปว่า พนักงานพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลระดับบริการต่างๆ สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานในหน่วยงานนี้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจ่ายเงินเดือนโบนัสประจำปีของพนักงาน พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เงินเดือนที่บุคลากรได้รับมีความพึงพอใจ

ด้านที่ 2 แรงจูงใจในด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow , 1970) กล่าวว่า มนุษย์ย่อมต้องการความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ทั้งอยากให้ผู้คนเคารพนับถือในความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี และความสามารถของตน บุคคลที่มาถึงขั้นตอนนี้เป็นผู้ที่มีสถานะที่ดี และมีชื่อเสียงในสังคม

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด McClelland (1955) การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

แรงจูงใจในด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่ปฏิบัติ ความมุ่งมั่นต่องานที่ทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ เสียสละเวลาทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ด้านที่ 3 แรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow , 1970) กล่าวว่า ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่ามีคุณค่ามีประโยชน์ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือการที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความเหมาะสมต่องานที่ได้ทำได้เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆให้กับองค์กร

ด้านที่ 4 แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) กล่าวว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานสามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกัน เป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันมีการให้เกียรติจริงจังเอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานความสามัคคีของบุคคลในหน่วยงานการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันหน่วยงานต้นสังกัด

แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือและคำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของบุคคลในหน่วยงานมีความเห็นอกเห็นใจกันต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 5 แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการ

ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน รวมถึง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งตามความสามารถ

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้และความสามารถเช่น การศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น แต่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้และความสามารถและยังมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอีกด้วย

แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนให้ไปอบรมเรียนรู้ เพื่อเสริมทักษะความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติมีโอกาสนำหน้า

ด้านที่ 6 แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกริกวิช เกิดสว่าง (2554) สรุปว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อระบบแสง เสียง และอุณหภูมิภายในหน่วยงานจัดได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือใช้เพียงพอ และพร้อมใช้งาน สถานที่ทำงานมีการตกแต่งด้วยต้นไม้ดอกไม้ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการแบ่งขนาดของพื้นที่ทำงานได้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน ไม่แออัดจนเกินไป

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ได้กล่าวสรุปในเรื่องแรงจูงใจกับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีสภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ที่เหมาะสม หากประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานองค์กรจะดูแลรักษาพยาบาล หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์และเพียงพอ

แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์และเพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมี แสง เสียง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ขณะพนักงานปฏิบัติงานหากเกิดประสบอันตรายองค์กรจะดูแลรักษาให้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเภทแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำนวน 538 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ในลักษณะประเมินค่าระดับแรงจูงใจ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งช่วงระดับด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสถานภาพสมรส ด้านรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสถานภาพสมรส และด้านรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านสถานภาพ และด้านประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ควรที่จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และองค์กรมีความเอาใจใส่กับความเป็นอยู่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มันส์ ชัย ศรีมนตรีกุล(2553)** กล่าวว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ ทั้งนี้ บริษัทได้มีนโยบายชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานระบุไว้ โดยในส่วนของเงินช่วยเหลือต่างๆ การปรับเงินเดือนประจำปี ค่าตอบแทนที่ได้รับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ **วาสนา พัฒนายนันท์ชัย(2553)**การศึกษาวิจัยได้สรุปไว้ว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานในหน่วยงานนี้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

1.2 ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานของ บุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงต่อหน้าที่การทำงานและมีความรู้สึกดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **รอฮานี ฮิมมิหน๊ะ (2559)** กล่าวว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และมีความเอาใจใส่ ทุ่มเทต่อหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ **ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow , 1970)** กล่าวว่า หลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับชั้นความต้องการ มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ความต้องการอื่นจะเข้ามาทดแทน เป็นพลังซึ่งจูงใจให้ทำพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนอง มนุษย์ย่อมต้องการการความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากร ควรที่จะรับฟังความคิดเห็นจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959)** กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือการที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553)** กล่าวว่าการศึกษาวิจัยได้สรุปไว้ว่าการได้รับการยอมรับความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจต่อการได้ร่วมงานกับองค์กร

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากร ควรจัดกิจกรรมเช่นการแข่งขันกีฬาหรือกิจกรรมประจำหน่วยงานเพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553)** กล่าวว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกัน เพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันมีการให้เกียรติจริงจังเอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553)** กล่าวว่า การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานความสามัคคีของบุคคลในหน่วยงานการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ควรที่จะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553)** กล่าวว่า พนักงานได้รับ

การสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้และความสามารถและยังมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เกริกวิช เกิดสว่าง (2554)** กล่าวว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง และการประเมินผลงานเพื่อมีการปรับตำแหน่งพบว่าความสามารถของบุคลากรมีความรู้ความสามารถ จึงส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าต่อตำแหน่งงาน

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ควรที่จะมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด **เกริกวิช เกิดสว่าง (2554)** กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานควรจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อบริการแสง เสียง และอุณหภูมิภายในหน่วยงานจัดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553)** กล่าวว่า สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีสภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ที่เหมาะสม หากประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานองค์กรจะดูแลรักษาพยาบาล หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในกึ่งปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยประชากรประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านสถานภาพ และด้านรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเพศ ชายหรือหญิงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **สุริยพันธ์ จันทมาลา(2557)** ได้สรุปจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยกล่าวว่าไม่ว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ **เกริกวิช เกิดสว่าง(2554)** ได้กล่าว บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีช่วงอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในกึ่งปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **วชิรวัชร งามละม่อม (2558)** กล่าวว่า อายุกับ

การทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ แต่ไม่สอดคล้องกับ **วันวิสา บุญประเสริฐ(2553)** กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้าน ผลตอบแทน ด้านความสำเร็จมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการ บริหาร ไม่ส่งผลที่ทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ แรงจูงใจในกปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขต สมุทรปราการ ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้อง กับ **คาริน ปฎิเมธีภรณ์(2556)** กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานได้สรุปในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องระดับการศึกษาที่ต่างกันก็ จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกันและสอดคล้องกับ **ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)** กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีระดับสถานภาพต่างกันทำให้ แรงจูงใจในกปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันหลายระดับโดยมีความต้องการด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **วชิรวัชร งามละม่อม (2558)** กล่าวว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็น และยังสอดคล้องกับ **เกริกวิช เกิดสว่าง(2554)** กล่าวว่า ปัจจัยส่วน บุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.5 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดย ภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มี ประสบการณ์การทำงานมากก็สามารถปฏิบัติงานและมีคุณภาพมากกว่า มีความต้องการเงินเดือนมากกว่า ซึ่ง

สอดคล้องกับ **นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552)** กล่าวว่า บุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ในด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าถ้าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากก็จะสามารถปฏิบัติงานได้จำนวนมาก และสอดคล้องกับ **สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย(2557)** กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับ **ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554)** กล่าวว่าพนักงานที่มีอายุงาน แตกต่างกันผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีรายได้ที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ที่มีรายได้ของพนักงานต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556)** กล่าวว่า รายได้พนักงานต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันแต่ไม่สอดคล้องกับ **ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554)** กล่าวว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านประชากร

1. จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ ต่างกัน ดังนั้นผู้บริหาร ต้องให้ความสนใจกับด้านประชากร ดังกล่าวข้างต้น เพราะในการที่จะกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตสมุทรปราการ นั้นควรพิจารณาในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ เป็นประการสำคัญ

2. จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น แข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อช่วยให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มความสามารถติดต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณาปรับเปลี่ยนในด้านผลตอบแทนเงินเดือนการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน โบนัสประจำปี และสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและยังส่งผลให้องค์กรได้ผลกำไรเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกริกวิช เกิดสว่าง. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกก๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดาริน ปฏิเมธีธรณ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร**.
การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวรรตน์ พิงโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). **ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วชิรวีชร งามละม่อม. (2558). **แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์**
วันที่ค้นข้อมูล 12 กุมภาพันธ์ 2562 สืบค้นจาก <http://learningofpublic.blogspot.com>.
- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรถกอล์ฟ**.
สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนัก**

งานทรัพยากรบุคคลส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม) , สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ (Office) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารไทยพาณิชย์แห่งหนึ่ง.**การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ**

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์

สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Herzberg, Mausner & Synderman. (1959). Motivation to work. 2nd ed. Wiley, New York.

Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality. New York: Harpers Et Row.