

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Work Motivation of Employees of Agricultural Cooperatives
in Kamangphet Province**

Mr.Sanae Lamsri



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

ชื่อและนามสกุล นายเสน่ห์ หล้าศรี

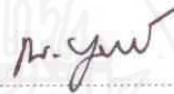
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

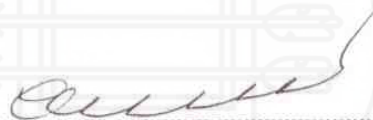
การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เขาว์ โรจนแสง)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เจลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวอิสระ **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร**

ผู้ศึกษา นายเสน่ห์ หล้าศรี **รหัสนักศึกษา** 2533002040 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้าวอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร และ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในธนาคาร ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 124 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านลักษณะของงานและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ปัจจัยค่าจูงมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงสุดคือ ด้านการควบคุมการนิเทศ และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) รองลงมาคือด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ตามลำดับ และ (2) พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ อายุการทำงานในธนาคาร และตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีเพศ สถานภาพต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในธนาคาร ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดกำแพงเพชร

Independent Study title: Work Motivation of Employees of Agricultural Cooperatives in Kampongphet Province

Author: Mr.Sanae Lamsri; **ID:** 2533002040; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Narongsak Boonlert, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study work motivation of employees in Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Kampongphet Province Branch; and 2) compare work motivation of employees in Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Kampongphet Province Branch by sex, age, marital status, education level, number of working year, current position and monthly income.

Population in this study comprised 124 out of 180 employees working in Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Kampongphet. Statistical tool employed was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, T-test, and one-way analysis of variance.

The result revealed that: (1) overall work motivation factors of employees in the Bank was at the high level. Then, the highest work motivation factors was responsibilities, then the job description factors, and the trust factors (the same mean), the goal factors, and the position progress factors, respectively. Overall maintenance factors or hygiene factors were at the high level. The highest was mass media control factors, and the organizational relation factors (the same mean), then the salary, the policy and administration, and work environment factors (the same mean), respectively; and 2) the motivation factors of the employees with different gender, education, and the salary had no different work motivation. The employees with different age, marital status, number of working year, and current had different work motivation at statistically significant level of 0.05. The employees with different gender and marital status had no different level of motivation of maintenance factors. The employees with different age, education, number of working year, current position, and salary had different level of motivation factors at 0.05 level of significance.

Keywords: Work motivation, Employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Kampongphet Province

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาในการตรวจทานแก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานเพื่อศึกษางานค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาปางศิลาทอง ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหาของแบบสอบถามของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และบุคคลอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนาม ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสน่ห์ หล้าศรี

พฤษภาคม 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์	7
ประโยชน์ที่จะได้รับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	19
สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลลักษณะ ส่วนบุคคล.....	46
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคล	48
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จังหวัดกำแพงเพชร.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปการศึกษา.....	80
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ก แบบสอบถาม.....	104
ข ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง	112
ประวัติผู้ศึกษา	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ของพนักงานจำนวน 5 ระดับ	42
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	46
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชรภาพรวม.....	48
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน	49
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องนโยบายและการบริหาร.....	56
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย เรื่องการควบคุมหรือการนิเทศ.....	56
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัยเรื่องความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	58
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย เรื่องสภาวะการทำงาน	59
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย เรื่องเงินเดือน	60
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	62
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ.....	63
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร.....	65
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน.....	67
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	68
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ.....	70
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามสถานภาพ.....	72
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร.....	74
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	78



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะในปัจจุบันที่มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ไม่หยุดนิ่ง การเกิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและการตลาดที่ต้องอาศัยความรู้ (Knowledge) ทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์นับทวีความรุนแรงมากขึ้นเช่นกันทำให้การธนาคารจะต้องมีการปรับกลยุทธ์หลายด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่งไม่ว่าจะเป็นการขยายฐานลูกค้าให้มากขึ้น การให้บริการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด การลดต้นทุน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เห็นได้ว่าความสำเร็จลู่ดวงขององค์กรขึ้นอยู่กับขีดความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรนั้นๆ

ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน ถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นงานสำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ก็คือการดูแลเอาใจใส่พนักงานเหล่านั้น ถ้าหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ มีความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ รวมถึงความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ต้องการจะพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป (สมพิศ การดำรง, 2544)

เมื่อปี พ.ศ. 2490 รัฐบาลได้ตั้งธนาคารเพื่อการสหกรณ์ขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งเงินทุน อำนวยสินเชื่อแก่สหกรณ์ทั้งหลาย ที่มีอยู่ในประเทศไทยขณะนั้น ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ดำเนินงานให้กู้เงินแก่สหกรณ์มาจนถึง พ.ศ. 2509 รัฐบาลจึงได้พิจารณาจัดตั้งธนาคารขึ้นใหม่ เพื่อทำหน้าที่แทนธนาคารเพื่อการสหกรณ์ โดยมีเหตุผลดังนี้ ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ ไม่มีอำนาจในการให้เงินกู้แก่เกษตรกร ที่ไม่ใช่สมาชิกสหกรณ์ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ไม่ได้ทำหน้าที่การพิจารณาค่าของกู้ ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ ไม่ได้ทำหน้าที่ให้สินเชื่อแบบกำกับแนะนำ และยังไม่มีความหน่วยงานใดทำหน้าที่นี้ได้ การดำเนินงานและองค์กรของธนาคารเพื่อการ

สหกรณ์ยังไม่ได้รับการรับรองจากต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้กำลังเงินธนาคารไม่เพียงพอ ด้วยเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลจึงได้จัดตั้งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2509 โดยให้เป็นสถาบันระดับชาติ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้แก่เกษตรกร อย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านเกษตรกรโดยตรงและสถาบันเกษตรกร

วิสัยทัศน์ของธนาคาร

เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย

พันธกิจ

1. บริการสินเชื่อครบวงจร เพื่อเสริมสร้างโอกาสและสนับสนุน เกษตรกรจนสามารถเพิ่มผลผลิต ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. พัฒนาการเรียนรู้ด้านการจัดการทรัพยากร เพื่อเสริมสร้าง โอกาสและสนับสนุน เกษตรกรจนสามารถเพิ่มผลผลิต ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. บริหารจัดการเงินทุน ให้เพียงพอและมีต้นทุนที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน
4. พัฒนาบริการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ค่านิยม (SPARK)

Sustainability ความยั่งยืน (S) ทั้งขององค์กร ธ.ก.ส. ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคม และสิ่งแวดล้อม
Participation การมีส่วนร่วม (P) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
Accountability ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ (A) ของคณะกรรมการและบุคลากร
Respect ความเคารพและให้เกียรติ (R) ต่อตนเองและผู้อื่น
Knowledge การส่งเสริมและยกระดับความรู้ (K) ให้เป็นธนาคารแห่งการเรียนรู้

ความสามารถพิเศษ

1. การให้สินเชื่อร่วมกลุ่ม โดยให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามายาวนาน มีการให้บริการอย่างเป็นกันเอง
3. การจัดการเรียนรู้ให้กับลูกค้า ทั้งด้านการผลิต การจัดการ การตลาด สิ่งแวดล้อม และการดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายหลัก 5 ปี (2554-2558)

1. ด้านการเงินและการตลาด

- เป็นธนาคารที่มีความมั่นคงทางการเงิน CAR > ร้อยละ 12.5 ต่อปี / ROA > ร้อยละ 0.9
- รักษาส่วนแบ่งตลาดสินเชื่อการเกษตร ส่วนแบ่งตลาดสินเชื่อการเกษตร > ร้อยละ 77/ สินเชื่อรวม > 1 ล้านล้านบาท

- รักษาส่วนแบ่งตลาดเงินฝาก ส่วนแบ่งตลาด > ร้อยละ 7 / เงินฝากรวม > 1 ล้านล้านบาท

2. ด้านลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

- ลูกค้าเกษตรกรรายย่อยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตเกษตรกร > ร้อยละ 80 ดีขึ้น / ศูนย์การเรียนรู้และมีการรวมซื้อรวมขาย > 3,600 ชุมชน

- ลูกค้าสถาบันเกษตรกร ลูกค้าระดับชั้นที่ดีที่สุด > ร้อยละ 80 ของจำนวนลูกค้าธุรกิจรวมซื้อรวมขาย > ร้อยละ 10 ของมูลค่าผลผลิต

- ลูกค้า / ผู้ใช้บริการทั่วไป ความพึงพอใจ > ร้อยละ 98 / ความไม่พึงพอใจ < ระดับ Baseline

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจ > ร้อยละ 90 / ความไม่พึงพอใจ < ระดับ Baseline

3. ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ

- นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ จำนวนนวัตกรรม > 6 ผลิตภัณฑ์ (สินเชื่อ 2 เงินฝาก 2 FBI 2 นวัตกรรม)

- เครื่องขายบริการที่ครอบคลุม ATM รวม 2,000 ตู้ / เครื่องปรับสมุด / รับฝากเงินอัตโนมัติทุกสาขา สาขา > 1,200 สาขา / เครื่องขายองค์กรการเงินชุมชน 3,000 แห่ง / มีการใช้จุดบริการร่วมกัน (Synergy)

4. ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

- การพัฒนากระบวนการทำงาน สินเชื่อต่อจำนวนพนักงาน > 50 ล้านบาทต่อคน / ค่าใช้จ่ายต่อรายได้สุทธิจากการดำเนินงาน < ร้อยละ 38 / NPLs/Loan < ร้อยละ 4

- มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

5. ด้านบุคลากร

ให้พนักงานเป็นคนเก่ง ดี มีสุข ชีตความสามารถของพนักงานมีพฤติกรรมพึงประสงค์ > ร้อยละ 80 / ระดับความผูกพัน > ระดับ 4.5 / มีแผนทดแทนตำแหน่งระดับ 12 ขึ้นไป

6. ด้านการนำองค์กร

ผลการดำเนินงานตามการประเมินผล คะแนนหมวด 1 – 6 เป็นไปตามเป้าหมาย TRIS ภายใน 3 ปี (2554-2556) ไม่น้อยกว่า 350 คะแนนปี 2558 ได้ 400 คะแนน / คะแนนหมวด 7

ได้ตามเป้าหมาย (สื่อสารนโยบายธนาคาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน เว็บไซต์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 2553 ออนไลน์)

จากการกำหนดเป้าหมายหลักของธนาคารระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 ซึ่งกำหนดเป็นเป้าประสงค์หลัก ทั้ง 6 ด้าน ในขอบเขตงานดังกล่าวพนักงานธนาคารจะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารที่จะช่วยนำพาให้ธนาคารบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความสำเร็จสูงสุดของธนาคารที่กำหนดไว้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อายุการทำงานในธนาคาร
6. ตำแหน่งปัจจุบัน
7. รายได้ต่อเดือน

3.1.2 ตัวแปรตาม

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น(Motivator Factors) ได้แก่

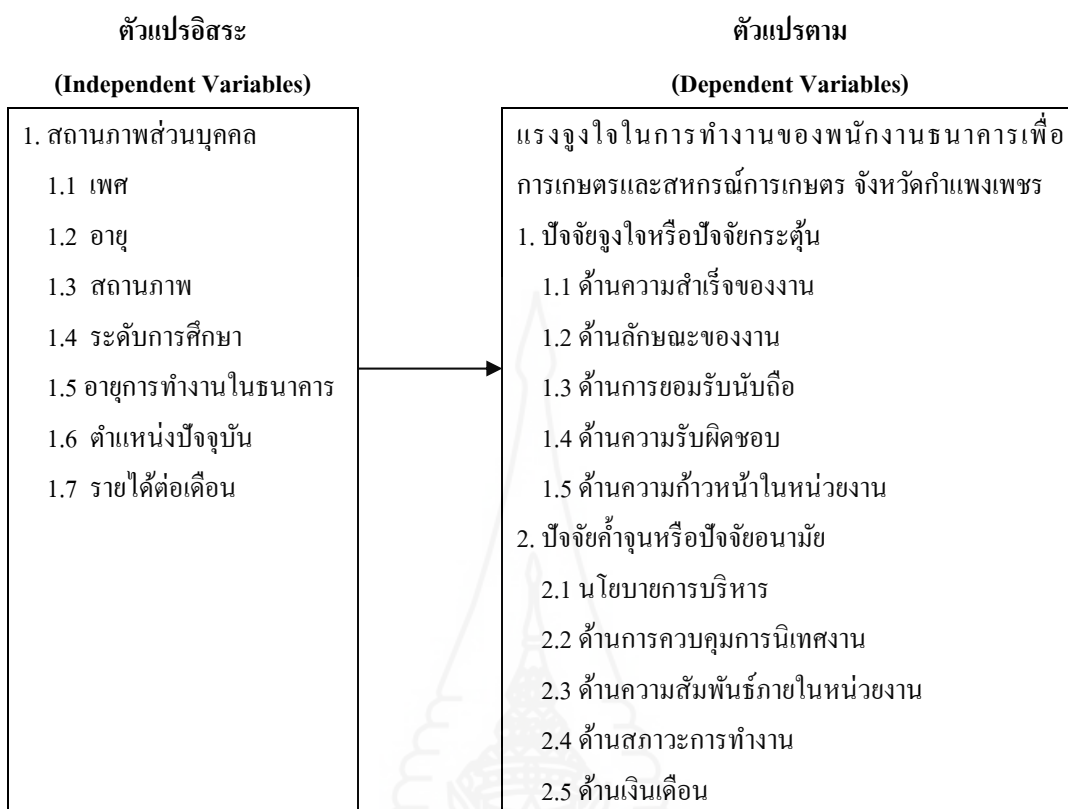
- 1.ด้านความสำเร็จของงาน

- 2.ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความรับผิดชอบ
- 5.ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

- 1.ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการควบคุม การนิเทศงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
4. ด้านสภาวะการทำงาน
5. ด้านเงินเดือน





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจ
 ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

5.2 การศึกษาครั้งนี้มีช่วงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม – 21
 มีนาคม 2555

6. นียามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และเนื่องจากแรงจูงใจคือปัจจัยภายใน แรงจูงใจจึงไม่สามารถถูกสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง การจูงใจให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อบรรลุเป้าหมายของกิจการ

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถจูงใจหรือกระตุ้นการทำงานของพนักงาน ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยดังนี้

6.3 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะการมีนโยบายชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม

2. การควบคุม การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หมายถึง สถาบันการเงินของรัฐบาลซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง ที่ให้เกษตรกรและสถาบันการเงินกู้ยืมเงินเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือในชื่อเรียกทั่วไปว่า ธ.ก.ส.

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารที่ให้บริการลูกค้าในเขตท้องที่ของจังหวัดกำแพงเพชร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไป

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของธนาคาร ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย งานจะดำเนินไปได้ด้วยดีก็ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักในการบริหาร ดังนั้น พนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งในบทนี้ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การเสริมสร้างให้บุคคลทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือ การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งผู้ทำงานควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นิภา แก้วศรีงาม (2540 : 3) อธิบายว่า การจูงใจในการทำงานเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์ดั้งเดิมมาจากภาษาละตินที่ว่า “Mover” ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหว หรือ to move (Steers and Porter, 1991 : 5 อ้างในพวงเพชร วัชรอยู่, 2545:187) ซึ่งอาจมีความหมายอย่างกว้างที่สุดคือ “สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น” หรือ “Whatever Causes Activity”

รัตติกานต์ วงวิศาล (2544:161) นิยามว่าแรงจูงใจหมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือยับยั้งพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์

Dictionary of Psychology (1965:7 อ้างในอุษณีย์ ยมาภย์, 2537:46) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. แนวโน้มของความพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จหรือการบรรลุถึงความต้องการท้ายสุด
2. Ego ของบุคคลในการทำงาน
3. ความคาดหวังของผลสำเร็จในงานที่มอบหมาย
4. แรงจูงใจที่จะเอาชนะอุปสรรคหรือความพยายามที่จะทำสิ่งที่ยากได้อย่างรวดเร็วและดี

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533:123) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะกระทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แรงจูงใจคือ พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และเนื่องจากแรงจูงใจคือปัจจัยภายใน แรงจูงใจจึงไม่สามารถถูกสังเกต วัดหรือวิเคราะห์ได้โดยตรง การจูงใจให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร (วรรณถ สมมณี, 2543 : 279)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

เฮบบ์ (Hebb 2000 : 48) อธิบายว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 23) กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไป ยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้นๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ การทำความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการจูงใจในการทำงานอาจตั้งปัญหาถาม – ตอบ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างรายการปัญหา เช่น เพราะอะไรนักวิทยาศาสตร์บางคนจึงใช้เวลามากมายเหลือเกินอยู่ในห้องทดลอง บางคนใช้เวลาส่วนใหญ่เกือบตลอดชีวิตของเขาที่เดียวเพื่อการทดลองนั้นๆ เพราะอะไรนักกีฬาบางคนจึงสู้ทนเหน็ดเหนื่อยกับการฝึกซ้อมซ้ำๆ ซากๆ เป็นเวลาแรมเดือน แรมปี ก่อนเข้าแข่งขันกีฬานัดสำคัญ เพราะอะไรคนบางคนจึงยอมอดทน เสียดสละ ทำงานหนัก และใช้พลังทั้งหมดในตัวตลอดชีวิตของเขา เพื่อการค้นพบโลกอนาคตในบางลักษณะที่ยังไม่มีใครพบได้มาก่อน ในขณะที่คนบางคนทำในลักษณะเดียวกัน แต่เพื่อการค้นหาร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคต เป็นต้น

จากตัวอย่างปัญหาที่ยกมานี้ คำตอบต่อปัญหาดังกล่าวคือ เพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจให้เกิดขึ้น คือ เป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวสรุปเป็นข้อๆ ถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1.2.1 การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

1.2.2 การจงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

1.2.3 การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดจึงพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

1.2.4 การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

1.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจในการทำงาน หรือมีเจตคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามกระตุ้นให้อยากทำงาน จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร (อ้างใน จารุวรรณ กมลสินธุ์ 2548 : 15-16) การสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายๆ ด้าน ซึ่งบางครั้งก็ทำให้มีกำลังใจต่อการทำงานอย่างมากถ้าหากเกิดความรู้สึกที่ดี แต่ถ้ามีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระเทือนจิตใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ

1. ลักษณะของคน จะมีลักษณะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความสนใจ ความต้องการ การศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเลื่อมใสศรัทธาหัวหน้างาน
2. ชนิดของงาน เป็นที่น่าพึงพอใจให้มีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จ และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่
3. ลักษณะสภาพของงาน สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหา และอุปสรรคสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือ และอุปกรณ์ทำงานครบ บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานก็จะมีความสุขและกำลังใจที่ดี
4. คุณลักษณะหัวหน้างาน เป็นผู้มีอุปนิสัยใจคอร่าเริงแจ่มใส มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจผู้ร่วมงานทั้งสิ้น

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงาน ในองค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรใดๆ ก็ตาม ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ การดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังต่อไปนี้

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 33) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดี ตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือน

คำจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

วันชัย พูนทรัพย์ (2544 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการวัดถึงทัศนคติโดยทั่วไป ของบุคคลที่มีต่องานของเขา โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้แก่องค์กรมาก และน่าจะส่งผลถึงผลงานขององค์กร ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง จะเห็นว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกกับการทำงาน ขณะที่ผู้ที่มีความไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อองค์กร

อรรถพร กงวิไล (2546 :29) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

สายจิตร์ สุขสงวน (2546 :16) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวัง ไม่บรรลุจุดมุ่งหมายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ทัศนคติหลายๆ ประการ ที่บุคคลมีต่อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

1.4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

การบริหารงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม บทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่สำคัญมากก็คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหาร มีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2539 : 160) ได้จำแนกความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนานๆ เป็นที่ปรากฏว่า การที่องค์กรจำนวนมาก ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้ มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง อันเนื่องมาจากปัญหาในการสรรหาบุคลากรคือ องค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กรได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กร จะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ในความจริงนั้นแม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรจะกระทำอย่างพิถีพิถัน แม้ว่าการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่า มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรก็ตาม ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ องค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้บุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่มาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์ในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจต้องต่อสู้กับการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการทำงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะเป็นงานประจำไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร จึงพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.4 การสร้างแรงจูงใจจะเป็นการรักษาคนดีที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตามความต้องการได้ เพราะคนดีมีคุณภาพจะเป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ หากไม่มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีองค์กรอื่นเสนอเงื่อนไขในสิ่งที่บุคลากรเหล่านั้นต้องการ เขาย่อมจากไปแสวงหาในสิ่งที่เขาต้องการ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร อีกหลายประการ ได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบอำนาจหน้าที่จะพบอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาในการไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ไม่ต้องการความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีจูงใจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีความยินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้นๆ

2.2 จัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาได้

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจจึงสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการสั่งการในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้

3. ความสำคัญต่อบุคลากร นอกจากการจูงใจจะมีความสำคัญต่อองค์กรและต่อฝ่ายบริหารแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรดังนี้

3.1 ช่วยให้อุปสรรคสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงาน จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกแต่อย่างใด ที่จะ

กล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการทำงาน และการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก ความพึงพอใจเป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวคือ บุคคลจะพยายามเข้ากาในสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้เป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ประการที่สอง การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งทีตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามหากพนักงานทำงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจในด้านบุคคล หน่วยงาน หรือการทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานมีคุณภาพต่ำ คุณภาพของงานลดลง เกิดปัญหาต่อองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน

1.4.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในส่วนของปัจจัยที่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มีการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบพื้นฐาน มีดังต่อไปนี้ (อารี เพชรสุต 2539 : 56)

1. งาน (job) คืองานที่พนักงานได้ทำอยู่ หมายความว่า พนักงานมีความชอบความถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากมีความชอบ ความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่ทำงานไป โอกาสที่พนักงานจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ๆ ก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากพนักงานชอบ ก็ย่อมเพิ่มความพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะพนักงานที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนก็ตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของคนงานได้
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ กว้างขวางโอ้อิ่ง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้านี้มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำงานไปกันได้ ย่อมส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงการทำงานมีระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับยอมทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น ส่วนการจัดการหากองค์กรมีวิธีการจัดระบบการบริหารดีย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.4.4 ผลสืบเนื่องของความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร

เทพพนม เมืองแมน (2539 : 113-114) ได้กล่าวถึงผลสืบเนื่องของความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรว่า ในการบริหารบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ความพอใจในการทำงานของพนักงานมีบทบาทต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยอ้างถึง พรอตเตอร์และสตีร์ (Proter and Steers) ที่ได้ศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการลาออกจากงานและขาดงานดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ลาออกจากงานเนื่องมาจากความไม่พอใจในงานและไม่สามารถได้รับในสิ่งที่คาดหวัง

2. ค่าจ้างและการให้ความชอบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

3. แบบการนิเทศน์งาน หรือลักษณะการบังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการลาออกจากงาน

4. ขนาดของหน่วยงาน จะมีผลต่อการลาออกจากงานและการขาดงานในกลุ่มกรรมกร หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและลาออกจากงานมาก

5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากงาน
6. การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ทั้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกรรมกรและระดับสูง
7. ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกของการขาดความเป็นตัวของตัวเองและขาดความรับผิดชอบ จะสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและการหยุดงาน
8. อายุจะมีความสัมพันธ์ในด้านการลบกับการลาออกจากงาน และมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการขาดงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธีรพล เกตุยง (2547 : 20) กล่าวว่ากว่า 40 ปี ที่ผ่านมา เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากมาย ซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (สุจิตา เกาวิเศษ, 2546)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงาน ที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับหารยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะการมีนโยบายชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม

2. การควบคุม การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน

4. สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเห็นว่าควรให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงานจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่ม

เงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยข้างต้นให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (สุธิดา เกาวิเศษ, 2546)

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 63-65) กล่าวว่า ความคาดหวังของคนเรานั้น เป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวังตามต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูมพัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำการใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถและความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆ ได้ว่าการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล วรูมได้อธิบายทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยยึดเกี่ยวกับจิตวิทยาของบุคคลในองค์กร และพบว่าการที่บุคคลจะกระทำการใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทของครอบครัวเพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่จะได้รับตามความคาดหวัง
3. เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว เขาเชื่อว่าจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลอันนั้นตาม

ความคิดของสังคม

4. เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคิดเห็นของสังคม

ความพอใจในสิ่งเหล่านั้นจะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และความพึงพอใจต่อสิ่งนั้นจะลดลงเมื่อเขาได้รับผลตอบแทนลดลง ถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่ทำการศึกษานั้น เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ซึ่งได้เสนอว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อมๆ กันเข้าจะพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

1. พิจารณาเป้าหมายที่จะพึงพอใจ (Valence)
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด

(Expectancy)

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำหรือเลือกไม่กระทำ ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน จากแนวความคิดของวรูม พอสรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (Value of reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน ฯลฯ คุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละบุคคล
2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการทำงานที่บุคคลมอบให้กับองค์กร
3. คุณลักษณะและความสามารถ (Trait and abilities) ความพยายามหรือแรงจูงใจ ได้นำไปสู่การทำงานโดยตรง คุณลักษณะความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญ ในการใช้ฝีมือและคุณลักษณะมีผลต่อความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
4. การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าสามารถทำงานได้ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้ผลตอบแทนตามต้องการ
5. การทำงาน (Performance) การรวมเข้าด้วยกันของผลตอบแทน และการทำงาน จะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนที่เกิดขึ้นแล้ว
6. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายในคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ในลักษณะงาน ความรับผิดชอบ
7. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived equitable reward) ปริมาณของรางวัล หรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรจะได้รับเป็นผลมาจากการทำงานที่เขาได้ทำลงไป คือการรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและรางวัลภายนอกนำมาซึ่งความพึงพอใจ
8. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งภาวะภายในของแต่ละคน การออกจากงาน การขาดงานล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย ความรุนแรง (Valence) หมายถึง ความรุนแรงแห่งความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่าง ความพอใจนี้แสดงออกถึงความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในของตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันแล้วแต่ว่าบุคคลนั้นๆ จะมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ มากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นกรณีพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของพนักงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก เจ สตาซี อัดัมส์ (J Stacy Adams) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของเขา เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างถึงอยู่ในลักษณะไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างถึงนี้อาจจะเป็นบุคคลอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือกลุ่มอื่น หรือกลุ่มภายนอกหน่วยงานก็ได้ ดังนั้น สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วยผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน หมายถึง รางวัล ที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับและสถานภาพ สิ่งที่ให้กับงาน หมายถึง ความพยายามในการทำงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต สุภิสรา แพงทอง (2546 : 36-38)

เมื่อมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น หากปรากฏว่า เกิดความไม่เสมอภาคและสมดุลกัน บุคคลจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้มีปฏิกิริยาโต้ตอบเพื่อลดความไม่เสมอภาคลง โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน

ยังยุทธ เกษสาคร (2544 :27) เสนอว่า บทบาทความเสมอภาคที่มีต่อแรงจูงใจคือ การที่คนเราเปรียบเทียบตัวป้อนกับผลลัพธ์ของตนกับบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการเปรียบเทียบของตนเองกับบุคคลอื่น และมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกทางลบเมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติไม่มีความเสมอภาคหรือไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

ตัวป้อน (Input) หรือการลงทุน (Investment) ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ใช้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ในงาน การศึกษา ความพยายาม การฝึกอบรม การให้เวลากับงาน ทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับมอบหมาย สถานภาพ ความมีชื่อเสียง เป็นต้น

ทฤษฎีความเสมอภาค กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อนและผลลัพธ์เป็นเพียงการรับรู้เท่านั้น มิใช่เป็นการกระทำจริง ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่า ผู้ที่ทำงานอาจจะเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กรในเรื่องความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคในการทำงานก็ได้ การเปรียบเทียบตัวป้อนและผลลัพธ์กับคนอื่นนั้นจะอยู่ในรูปอัตราส่วน โดยจะเปรียบเทียบอัตราส่วนตัวป้อนและผลลัพธ์ของคนกับอัตราส่วนตัวป้อนและผลลัพธ์ของผู้อื่น และผลการเปรียบเทียบจะออกมาเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ผลตอบแทนมากกว่า (Overpayment) จะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของตนเองมากกว่าอัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของคนอื่น บุคคลก็จะเกิดความรู้สึก เพราะเห็นว่า ไม่เสมอภาคทางบวก

2. ผลตอบแทนน้อยกว่า (Underpayment) จะเกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนระหว่างของตนเองและผู้อื่นแล้ว ของตนเองน้อยกว่าก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ เพราะเห็นว่าไม่เสมอภาคทางลบ

3. ผลตอบแทนเท่ากัน (Equitable payment) จะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของตนเองและของผู้อื่นเท่ากัน จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ไม่เสมอภาคจะมีผลทำให้เกิดความไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดอันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา จึงต้องหาทางที่ตนจะรู้สึกว่ามีเสมอภาคขึ้น โดยอาจใช้วิธีการต่อไปนี้

1. เปลี่ยนแปลงตัวป้อน บุคคลจะเลือกที่จะลดหรือจะเพิ่มตัวป้อนในการทำงาน เช่น ทำงานเข้มแข็งหรือทำงานน้อยลง

2. เปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ เช่น ขอลงเงินเดือนเพิ่มขึ้น ขอทำงานใหญ่โตขึ้น หรือขอผู้ช่วยงานเพิ่มขึ้น

3. เปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อนและผลลัพธ์ เช่น คนที่รู้สึกว่าตนเองได้รับผลตอบแทนมากกว่า ก็จะสร้างความรู้สึกในการรับรู้เสียใหม่ว่ามีความเสมอภาคโดยอาจบอกว่า ตนทำงานมากและทำงานหนักกว่าผู้อื่น เป็นต้น

4. เปลี่ยนแปลงตัวป้อนและผลลัพธ์ของคนอื่น โดยการเปลี่ยนการรับรู้ตัวป้อนและผลลัพธ์ของคนอื่น ก็จะสร้างความรู้สึกในการรับรู้เสียใหม่ว่ามีความเสมอภาคโดยอาจบอกว่า ตนทำงานมากและทำงานหนักกว่าผู้อื่น เป็นต้น

5. เปลี่ยนแปลงคนที่นำมาเปรียบเทียบเมื่อเปรียบเทียบกับคนหนึ่งแล้วรู้สึกที่ไม่เสมอภาคก็เลือกเปรียบเทียบกับคนอื่นใหม่ เพื่อจะลดความรู้สึกไม่สบายใจของตน

6. ออกไปจากสถานการณ์เมื่อรู้สึกว่าการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคก็จะละทิ้งหรือออกจากสถานการณ์ สถานที่หรือเปลี่ยนงาน เป็นต้น

7. การบิดเบือนทางจิต (Psychologically distract) เช่น การให้เหตุผลกับตนเองว่าความไม่เสมอภาคเป็นเพียงชั่วระยะหนึ่งเท่านั้น ในอนาคตก็จะแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคได้

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความเสมอภาคได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนมากกว่าหรือได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าจะกลับมาความรู้สึกว่ามีความเสมอภาคได้ และผู้ที่รู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนมากกว่าจะเพิ่มปริมาณและคุณภาพในงานของตนมากขึ้น ขณะที่ผู้รู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าจะลดปริมาณและคุณภาพในการทำงานลดลง เพศ สติปัญญา ค่านิยมทางสังคม และสภาพการควบคุมอาจมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับความไม่เสมอภาคของตัวบุคคลด้วย การทำให้เกิดความแน่ใจในความเสมอภาคของนโยบายขององค์กร โดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบผลตอบแทนคือสิ่งสำคัญที่สุดในการจูงใจ ขงยูทท เกษสาคร (2544 : 29)

1. การเปรียบเทียบความเสมอภาคของแต่ละบุคคล เป็นการเปรียบเทียบในผลตอบแทนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือสิ่งที่สามารถกำหนดแบ่งได้ เป็นต้น

2. การคาดการณ์ล่วงหน้าทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่เสมอภาคได้ การสื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงาน การประเมินผลตอบแทนและการเปรียบเทียบระหว่างผลงานและผลตอบแทน จึงเป็นสิ่งสำคัญและต้องพิจารณาให้เหมาะสม

3. การเปรียบเทียบความเสมอภาคมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องควบคุมสภาพการณ์มิให้เกิดการเปรียบเทียบในทางลบหรือถ้าจะเกิดก็ควรให้ลดลงเหลือน้อยที่สุด

4. ความรู้สึกที่ไม่เสมอภาคเป็นการตัดสินใจโดยการแปลความจากสถานการณ์ของแต่ละบุคคล จึงอาจเป็นไปได้ว่าทัศนคติที่แต่ละคนมองอาจจะไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้ การช่วยให้เกิดความรับรู้ที่ถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเสมอภาคอันจะเกิดผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้

2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGreger) เสนอทฤษฎีที่อธิบายความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่า ทฤษฎี X และลักษณะที่ 2 เป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y หลังจากผู้บริหารพิจารณากลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะพิจารณาว่าควรควบคุมหรือบังคับบัญชาและจูงใจให้เขาทำการบนกรอบของทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมมุติฐานในการพิจารณาตนเอง ขงยูทท เกษสาคร (2544 : 39)

2.5.1 ทฤษฎี X ผู้บริหารที่เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมตามทฤษฎี X เขาจะเชื่อว่า

1. สำหรับพนักงานที่ไม่ชอบการทำงานแล้ว ถ้าเป็นไปได้พวกเขาจะพยายามหลบหลีกงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากพนักงานไม่ชอบงาน จำเป็นจะต้องบังคับควบคุม หรือข่มขู่เพื่อที่จะให้พวกเขาได้ทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย
3. พนักงานจะมีความรับผิดชอบและรับเพียงคำสั่งที่เป็นทางการ
4. พนักงานส่วนใหญ่จะต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด และมักจะขาดความกระตือรือร้น

2.5.2 ทฤษฎี Y ผู้บริหารที่เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมตามทฤษฎี Y เขาจะเชื่อว่า

1. พนักงานจะถือว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. ผู้ชายและผู้หญิงจะสามารถกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองได้หากเขามีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. โดยทั่วไปบุคคลจะสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ
4. ความสามารถที่จะตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน ไม่ใช่จะมีเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น

ตามแนวคิดแล้วแมกเกรเกอร์ เน้นว่าความเชื่อตามทฤษฎี Y สามารถสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการใช้การบริหารตามทฤษฎี X และสามารถสร้างประสิทธิผลในการบริหารได้เป็นอย่างดี ผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้นเมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวคนงาน การเอาใจใส่ดังกล่าวจะทำให้คนงานรู้สึกว่าคุณมีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของคนงาน คนงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนเองถูกหลอก หรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักร จะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน

2. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

หมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มิถุนายน 2554 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

2.1 ค่ารักษาพยาบาล (ข้อบังคับฉบับที่ 11)

ธนาคารให้ความช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว (คู่สมรส และบุตร) ดังนี้

1 สถานพยาบาลของรัฐ

พนักงาน คู่สมรส และบุตร เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง (ค่า อวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค เบิกได้ตามประเภทและอัตรา ที่กระทรวงการคลัง กำหนด) สำหรับบุตรสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เกิน 3 คน จนบรรลุนิติภาวะ (อายุ 20 ปี บริบูรณ์)

กรณีคนไข้ใน สำหรับพนักงานค่าห้องและค่าอาหารรวมกันเบิกได้วันละ 1,200 บาท และครอบครัวเบิกได้วันละ 800 บาท

2 สถานพยาบาลที่ผู้จัดการกำหนด

พนักงานเบิกได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง (ค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการ บำบัดรักษาโรค เบิกได้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด กรณีคนไข้ใน เบิกค่าห้อง และค่าอาหารรวมกันวันละไม่เกิน 1,200 บาท

3 สถานพยาบาลเอกชน

กรณีคนไข้ใน

พนักงานและครอบครัวเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีบัญชีละ 3,600 บาท

กรณีคนไข้ใน

พนักงานเบิกค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ ค่าซ่อมแซม ค่าห้องและค่าอาหารได้ เช่นเดียวกับสถานพยาบาลของรัฐ สำหรับค่ารักษาพยาบาลให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท สำหรับระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษา ครอบครัวพนักงานเบิก ได้ดังนี้

1. ค่าห้องรวมค่าอาหาร 800 บาท/วัน

2. ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม เบิกได้ตาม ประกาศที่กระทรวงการคลังกำหนด

3. ค่ารักษาพยาบาลอื่น เบิกได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 5,000 บาท

สำหรับพนักงานซึ่งได้ทำประกันชีวิตกับบริษัทประกันภัยและได้ซื้อกรมธรรม์ ค่ารักษาพยาบาลไว้ สามารถนำสำเนาใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลมาเบิกกับธนาคารได้ตามสิทธิ แม้จะ ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันภัยตามกรมธรรม์ ดังกล่าวข้างต้นครบถ้วนแล้วก็ตาม โดย บริษัทประกันภัยต้องลงลายมือชื่อรับรองในสำเนาใบเสร็จพร้อมประทับตราบริษัทเป็นหลักฐาน

กรณีค่ารักษาพยาบาลซึ่งได้รับค่าสินไหมทดแทน ไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากธนาคารได้ เว้นแต่ค่าสินไหมทดแทนนั้นต่ำกว่าเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลที่มีสิทธิเบิกจากธนาคารให้เบิกได้เฉพาะในส่วนที่ขาดอยู่

2.2 เงินช่วยเหลือบุตร (ข้อบังคับฉบับที่ 22)

พนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือบุตร โดยต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย (ยกเว้นบุตรบุญธรรม และบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น) ตั้งแต่บุตรคนที่ 1 ถึงบุตรคนที่ 3 โดยได้รับเดือนละ 300 บาท/คน/เดือน จนกระทั่งบุตรอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์

2.3 เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร (ข้อบังคับฉบับที่ 12)

พนักงานมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร โดยต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย (ยกเว้นบุตรบุญธรรม) ตั้งแต่บุตรคนที่ 1 ถึงบุตรคนที่ 3 ซึ่งมีอายุไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

สถานศึกษาของรัฐ

หลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี เบิกได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริงแต่ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

หลักสูตรระดับปริญญาตรี เบิกได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริงแต่ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

สถานศึกษาเอกชน

หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เบิกได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริงแต่ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่าและเป็นหลักสูตรแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

หลักสูตรระดับปริญญาตรี เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.4 ค่าเช่าบ้านพนักงาน (ข้อบังคับฉบับที่ 39)

พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปปฏิบัติงานประจำสำนักงานในต่างท้องที่ ให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเท่าที่จ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้านแต่ไม่เกินอัตราตามบัญชีค่าเช่าบ้านแนบท้ายข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้พนักงานไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน

(1) ธนาคารได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว

(2) มีเคหาสน์ของตนเอง หรือของกลุ่มสมรสที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในห้องที่ไปปฏิบัติงาน

(3) ใช้สิทธิตามข้อบังคับว่าด้วยค่าเช่าซื้อบ้านสำหรับพนักงาน หรือสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านเพื่อผ่อนชำระค่าเช่าซื้อ หรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน หรือบ้านพร้อมที่ดินหลังใดหลังหนึ่งเสร็จสิ้นแล้ว

(4) กรณีอื่นๆ ตามที่ผู้จัดการกำหนด

กรณีที่พนักงานไม่สามารถเช่าบ้านตามอัตราค่าเช่าบ้านในบัญชีนี้ได้ผู้จัดการจะกำหนดอัตราเพิ่มค่าเช่าบ้าน ในแต่ละห้องที่ได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกินร้อยละ 25 ของอัตราค่าเช่าบ้านนี้

2.5 ค่าเช่าซื้อบ้านพนักงาน (ข้อบังคับฉบับที่ 49)

พนักงานมีสิทธิได้รับค่าเช่าซื้อจากธนาคารได้ไม่เกินอัตราค่าเช่าซื้อที่แนบท้ายข้อบังคับนี้ และภายใต้ข้อกำหนด ดังนี้

(1) ไม่มีบ้านเป็นของตนเองหรือของกลุ่มสมรส และไม่เคยใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อจากธนาคาร

(2) มีบ้านเป็นของตนเองหรือของกลุ่มสมรส แต่ไม่เคยใช้สิทธิตามข้อบังคับนี้และบ้านหลังดังกล่าวมีสภาพไม่เหมาะสมตามที่ผู้จัดการกำหนด

(3) มีบ้านเป็นของตนเองหรือกลุ่มสมรสซึ่งอยู่ในระหว่างการผ่อนชำระกู้เพื่อชำระราคาบ้านหรือบ้านพร้อมที่ดินหลังแรก และไม่เคยใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อจากธนาคาร

(4) ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อเสร็จสิ้นแล้ว หรืออยู่ระหว่างการใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อ แต่บ้านหลังดังกล่าวประสบภัยธรรมชาติ ภัยพิบัติ หรือถูกเวนคืน จนไม่สามารถอาศัยอยู่ได้

2.6 เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ (ข้อบังคับฉบับที่ 36 ระเบียบฉบับที่ 23)

เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองตามข้อบังคับฉบับที่ 36 และระเบียบฉบับที่ 23 มีรายละเอียดวิธีปฏิบัติตามบันทึกเวียนที่ 1430/84977 ลงวันที่ 1 ธันวาคม

2549

คุณสมบัติผู้กู้

1. ปฏิบัติงานในธนาคารต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. มีความสามารถชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย
3. มีรายได้คงเหลือหลังหักค่าใช้จ่าย
4. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยธนาคาร

วัตถุประสงค์

1. สร้างบ้าน
2. ซื้อที่ดินสร้างบ้าน หรือซื้อบ้านพร้อมที่ดิน
3. ใถ่ถอนงานองที่ดินสำหรับสร้างบ้านหรือพร้อมบ้าน
4. ชำระหนี้จากการสร้างบ้าน หรือซื้อบ้านพร้อมที่ดิน หรือต่อเติม ซ่อมแซมบ้าน

วงเงินกู้รวมถึง 3,000,000 ล้านบาท

ข้อพึงระวัง

1. มีเจตนาอ้อโกง โดยอำพราง หรือหลอกลวง หรือจงใจให้ธนาคารจ่ายเงินกู้ให้
2. ไม่เข้าอยู่อาศัยในบ้านที่กู้
3. นำที่ดินไปก่อภาระหนี้สินอื่น
4. ไม่ชำระหนี้เงินกู้คืน ตามที่ธนาคารกำหนด การฝ่าฝืนอาจถูกธนาคารพิจารณา

ดำเนินการทางวินัยโทษตามข้อบังคับฉบับที่ 9

การกู้บ้านหลังที่ 2

ขายบ้านที่เคยใช้สิทธิ์กู้ไปแล้ว หรือบ้านหลังแรกที่กู้ ถูกภัยธรรมชาติภัยพิบัติ หรือถูกเวนคืน

2.7 กองทุนบรรเทาภาระหนี้สินพนักงาน (ข้อบังคับฉบับที่ 48)

เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหาหนี้สินเป็นภาระหนัก จนเป็นเหตุให้มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวัน มูลเหตุแห่งนี้ต้องเป็นเหตุสุจริต ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายฉุกเฉินในครัวเรือน หรือเป็นเหตุที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ

วงเงินกู้ไม่เกิน 1,200,000 บาท ผ่อนชำระได้ไม่เกิน 20 ปี และไม่เกินเกษียณอายุ

คุณสมบัติผู้กู้

1. ปฏิบัติงานธนาคารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่ธนาคารกำหนด
3. รายได้ของผู้กู้และคู่สมรสรวมกัน หลังหักค่าใช้จ่ายครัวเรือนก่อนเข้าร่วม

โครงการดีดล

4. สามารถผ่อนชำระคืนหนี้กองทุนได้ตามที่ธนาคารกำหนด
5. ไม่เคยกู้เงินของกองทุนฯ มาก่อน เว้นแต่มีเหตุพิเศษ

ข้อพึงระวัง

พนักงานผู้ขอกู้ต้องเสนอข้อมูล และข้อเท็จจริงในมูลเหตุแห่งนี้ รายงานหนี้สินทั้งหมดรายรับรายจ่าย พร้อมเอกสารหลักฐานด้วยข้อมูลที่เป็นความจริง เพื่อธนาคารจะได้พิจารณา

แก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว หากผู้ซื้อผู้ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จอาจถูกธนาคารพิจารณาดำเนินการทางวินัย ตามข้อบังคับฉบับที่ 9

2.8 เงินยืมค่ารักษาพยาบาลบิดา – มารดา คู่สมรส และบุตรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ของพนักงาน

กรณีที่บิดา มารดาของพนักงานต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาล และมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจำนวนมาก เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระดังกล่าว ธนาคารกำหนดให้จัดตั้งเป็นกองทุนกู้ยืมในวงเงิน 10 ล้านบาท ให้พนักงานสามารถยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล บิดา – มารดา คู่สมรส และบุตรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ ได้ตามที่จ่ายจริง โดยอาศัยอำนาจในการพิจารณาเป็นไปตามที่ธนาคารกำหนด และกำหนดชำระคืนภายใน 48 เดือน ไม่คิดดอกเบี้ย

2.9 เงินยืมเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์

พนักงานมีสิทธิยืมเงินทวงรองเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ไม่เกินร้อยละ 80 ของราคาเครื่อง แต่ไม่เกินรายละ 40,000 บาท กำหนดชำระคืน 24 เดือน โดยไม่คิดดอกเบี้ย

2.10 เงินยืมเพื่อซื้ออาวุธปืนสั้น

พนักงานที่ธนาคารพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นต้องซื้ออาวุธปืนสั้นไว้ครอบครองเพื่อป้องกันชีวิต และคุ้มครองทรัพย์สินของตนเองและธนาคารสามารถยืมเงินเพื่อซื้ออาวุธปืนสั้นได้ภายในวงเงินไม่เกิน 60,000 บาท กำหนดชำระคืน 60 เดือน

2.11 เงินยืมกรณีพนักงานประสบภัยพิบัติ (ระเบียบฉบับที่ 16)

กรณีบ้านเรือนที่พนักงานพักอาศัย และทรัพย์สินภายในบ้านประสบความเสียหายจากภัยพิบัติต่างๆ พนักงานสามารถยืมเงินเพื่อใช้ปรับปรุงซ่อมแซมได้ ในวงเงินไม่เกินรายละ 100,000 บาท กำหนดชำระคืนภายใน 60 เดือน โดยไม่คิดดอกเบี้ย

ปัจจุบันธนาคารอนุญาตให้ผู้ช่วยพนักงานประเภทที่ 1 สามารถใช้สิทธิได้เช่นเดียวกับพนักงาน (รายละเอียดตามระเบียบฉบับที่ 40)

2.12 เงินยืมกรณีขับขี่ยานพาหนะเกิดอุบัติเหตุทำให้บุคคลอื่นเสียหาย (ข้อบังคับฉบับที่ 32 และระเบียบฉบับที่ 18)

พนักงานผู้ขับขี่ยานพาหนะ เพื่อปฏิบัติงานของธนาคารหรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ของธนาคารที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุทำให้บุคคลอื่นเสียหายถึงแก่ชีวิตร่างกาย หรือทรัพย์สิน มีสิทธิยืมเงินธนาคารเพื่อใช้เป็นค่าเสียหายให้แก่บุคคลผู้ได้รับความเสียหายในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท กำหนดชำระคืนภายใน 1 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย ทั้งนี้พนักงานไม่มีสิทธิยืมเงิน ในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1. เพราะความประมาทเลินเล่อหรือเสพเครื่องดองของเมา
 2. นำยานพาหนะที่ชำรุดออกไปใช้
 3. พนักงานนำยานพาหนะไปใช้โดยพลการ หรือผิดระเบียบของธนาคาร
- ปัจจุบันธนาคารอนุญาตให้ผู้ช่วยพนักงานประเภทที่ 1 สามารถใช้สิทธิ์ได้เช่นเดียวกับพนักงาน (รายละเอียดตามระเบียบฉบับที่ 40)

2.13 เงินสงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม (ข้อบังคับฉบับที่ 13)

กรณีพนักงานถึงแก่กรรมธนาคารจะจ่ายเงินสงเคราะห์จำนวน 3 เท่า ของอัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่เมื่อตายโดยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับคือ

1. บุคคลซึ่งผู้ปฏิบัติงานผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ
2. คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของผู้ปฏิบัติงานผู้ตายที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
3. บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

2.14 การฃาปนกิจสงเคราะห์พนักงาน ธ.ก.ส.(ฃกส.)

ธนาคารได้ดำเนินการจัดตั้งการฃาปนกิจสงเคราะห์พนักงาน ธ.ก.ส.(ฃกส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิกที่ถึงแก่ความตายด้วยเงินสงเคราะห์ซึ่งการตายนี้รวมถึงการหาศพตามคำสั่งศาลเมื่อสมาชิกถึงแก่กรรมผู้ได้รับประโยชน์จะได้รับเงินสงเคราะห์โดยสมาชิกจ่ายเงินสงเคราะห์ศพในอัตราศพละ 20 บาท พนักงานและคู่สมรส ผู้ช่วยพนักงานและคู่สมรสสามารถเข้าเป็นสมาชิก ฃกส. ได้ภายใน 1 ปี นับแต่วันบรรจุแต่งตั้งกรณีคู่สมรสสามารถสมัครเป็นสมาชิก ฃกส. ได้ภายใน 1 ปี นับแต่จดทะเบียนสมรส

2.15 เงินช่วยเหลือการจัดงานสวดพระอภิธรรมศพ

ธนาคาร กำหนดเงินช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการเป็นเจ้าภาพจัดงานสวดพระอภิธรรมศพ พนักงาน และผู้ช่วยพนักงานรายละ 30,000 บาท อดีตพนักงานรายละ 10,000 บาท และค่าพวงหรีดได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท

ฃกส กำหนดเงินช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการเป็นเจ้าภาพจัดงานสวดพระอภิธรรมศพสมาชิก รายละ 14,000 บาท และค่าพวงหรีดได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 1,000 บาท

2.16 กองทุนสวัสดิการพนักงาน ธ.ก.ส.

พนักงานและธนาคารได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือพนักงาน ผู้ช่วยพนักงาน อดีตพนักงาน ครอบครัวอดีตพนักงาน และครอบครัวอดีตผู้ช่วย

พนักงาน ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือประสบความเดือดร้อนในการดำรงชีพ โดยพนักงานและผู้ช่วยพนักงานสามารถบริจาคเงินเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ – ใช้สมุด เลขที่ 000 – 2 – 49715 – 6 ชื่อบัญชี “กองทุนสวัสดิการพนักงาน” ณ ชกส. สาขานางเลิ้ง ซึ่งธนาคารยกเว้นค่าธรรมเนียมการ โอนเงินบริจาค

วัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการพนักงานดังนี้

เพื่อสงเคราะห์พนักงาน อดีตพนักงานและครอบครัวอดีตพนักงานที่เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ โดยพิจารณาช่วยเหลือรายที่เสียชีวิต หรือทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงานธนาคาร เป็นลำดับแรก และรวมถึงการสงเคราะห์ด้านทุนการศึกษาแก่บุตรอดีตพนักงาน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่พนักงานที่ประสบภัยพิบัติและได้รับความเดือดร้อนที่สมควรได้รับความช่วยเหลือ โดยแบ่งการสงเคราะห์เป็น 6 ประเภทดังนี้

1. ทุนการศึกษาแก่บุตรอดีตพนักงาน
2. เงินสงเคราะห์แก่พนักงานผู้ประสบภัยพิบัติ
3. เงินสงเคราะห์แก่พนักงาน ผู้ช่วยพนักงาน อดีตพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ อันเนื่องมาจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
4. ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ซึ่งพนักงาน ไม่สามารถเบิก
5. เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานเสียชีวิต
6. การสงเคราะห์อื่นๆ ซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือ

คำอธิบาย “พนักงาน” ให้ความหมายรวมถึงพนักงานธนาคาร ตามข้อบังคับฉบับที่ 3 และลูกจ้างตามระเบียบฉบับที่ 40

2.17 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2540 ต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ธ.ก.ส. ส่วนพนักงานที่ทำงานอยู่ก่อนวันที่ธนาคาร จัดตั้งกองทุนให้ไปด้วยความสมัครใจ โดยธนาคารจะ โอนเงินบำเหน็จของพนักงาน เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นทุนประเดิมของสมาชิกแต่ละราย ณ วันที่สมัครเข้ากองทุนฯ

สมาชิกจะต้องจ่ายเงินสะสมตั้งแต่ 3% - 11% ของเงินเดือน แต่ไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ธนาคารจ่ายแต่ละเดือน โดยสมาชิกที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี ธนาคารจ่ายสมทบให้ 9% ของเงินเดือน สมาชิกที่มีอายุงาน 10 – 20 ปี ธนาคารจ่ายสมทบให้ 10% ของเงินเดือน ส่วนสมาชิกที่มีอายุงานเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป ธนาคารจ่ายสมทบให้ 11% ของเงินเดือน เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน สมาชิกจะได้รับเงินจากกองทุนได้แก่ เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสมทบเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสม เว้นแต่กรณีที่พนักงานลาออก ให้ออกและเลิกจ้างโดยมีอายุงานไม่

ถึง 5 ปี หรือถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก สมาชิกจะมีสิทธิรับเงินกองทุนเฉพาะเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมส่วนเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบสมาชิกไม่มีสิทธิได้รับ

สมาชิกกองทุนได้รับสิทธิทางด้านภาษี ดังนี้

1. เงินสะสม ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
2. กรณีสมาชิกเกษียณ ทูพผลภาพ ถึงแก่กรรม เงินได้จากกองทุน ได้รับการยกเว้นไม่เสียภาษี

2.18 หมวดการลา

การลาประเภทต่างๆ (ข้อบังคับฉบับที่ 17 ระเบียบฉบับที่ 11)

1. ลาป่วย

พนักงานมีสิทธิลาป่วยในปีหนึ่งโดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 30 วัน ทำงานและกึ่งหนึ่งอีกไม่เกิน 30 วันทำงาน ยกเว้นป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิน 180 วัน

2. ลาคลดบุตร

พนักงานหญิงมีสิทธิลาคลดบุตรได้ตามความจำเป็น โดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 90 วัน และมีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่อง จากการลาคลดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

3. ลากิจส่วนตัว

พนักงานมีสิทธิลาโดยได้รับเงินเดือนเต็มในปีหนึ่งๆ ไม่เกิน 30 วัน ถ้าบรรจุไม่ครบ 6 เดือนจะลาได้ไม่เกิน 15 วัน

4. ลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

พนักงานซึ่งไม่เคยลาอุปสมบท หรือลาประกอบพิธีฮัจย์ และมีอายุการทำงานในราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีมีสิทธิลาโดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 120 วัน

5. ลาไปปฏิบัติราชการทหาร

พนักงานที่ถูกเรียกเข้ารับการตรวจสอบการฝึกวิชาการทหาร การทดลองความพร้อม การระดมพล หรือเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือเข้ารับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดจะลาโดยได้รับเงินเดือนเต็มตลอดเวลาที่ไปปฏิบัติราชการทหาร

6. ลาพักผ่อนประจำปี

พนักงานมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยไม่ถือเป็นวันลา ดังนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	สิทธิลาพักผ่อน
6 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี	5 วันทำการ
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี	10 วันทำการ
เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป	15 วันทำการ

และสามารถสะสมวันลาพักผ่อนได้ไม่เกินกว่าสิทธิ 2 ปีรวมกัน

7. ลาไปปฏิบัติงานต่างประเทศ

พนักงานอาจได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานต่างประเทศเป็นการชั่วคราวได้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 2 ปี โดยได้รับเงินเดือน

8. ลาออกนอกสถานที่

พนักงานขออนุญาตลาออกนอกสถานที่ในระหว่างเวลาทำการได้ ครั้งละไม่เกินสามชั่วโมงครึ่ง กรณีลาออกนอกสถานที่เกินสามชั่วโมงครึ่ง ต้องเสนอใบลา ในหนึ่งปีลาออกนอกสถานที่ได้ไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อปี

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปิยฉัตร สุวิทย์ศักดิ์คานนท์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิซซิ่ง จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญระดับ ปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ พนักงานให้ความสำคัญต่อบางปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ พนักงานให้ความสำคัญต่อบางปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงานมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัว และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน

2. อรัญญา เจริญกุล (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในการทำงานมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในการทำงานมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานและด้านเรื่องราวส่วนตัวส่วนระดับความสำคัญของปัญหาที่มีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และระดับความสำคัญของปัญหาด้านปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. อุกฤษณ์ เกตุภัณฑ์ (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้ พนักงานมีปัจจัยจูงใจที่พนักงานความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการด้านการได้รับความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

ส่วนข้อเสนอแนะของพนักงาน คือ ให้มีการพิจารณาในเรื่อง ผลตอบแทนพิเศษทุกปี การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและประเมินผลงานอย่างโปร่งใสยุติธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีการชี้แจงเหตุผลในการทำงาน

4. กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแรงจูงใจ พบว่า พนักงาน บริษัท พระนคร ขนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และคุณลักษณะของงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจที่มีค่าในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยยอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยค่าจูงที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

5. ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสุขอนามัย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน

6. บุญส่ง สุระทศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสิมาธานี จังหวัดนครราชสีมาประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานโรงแรมสิมาธานี จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 253 คน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถจัดเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 221 คน คิดเป็นร้อยละ 87.35 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสิมาธานี จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเติบโตตามลำดับและ 2) พนักงานโรงแรมสิมาธานี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ฝ่ายปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกัน ระดับการจูงใจของปัจจัยจูง

ใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน

7. ไทยรัฐ บุณยราศี (2553) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมีระดับความสำคัญระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับความสำคัญระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 180 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน โดยดำเนินการดังนี้

1.2.1 กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ณ. ระดับความเชื่อมั่น 0.95 (ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดตัวอย่าง)

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

แทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{180}{1 + 180(0.05)^2} \\ &= 124 \text{ คน} \end{aligned}$$

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) โดยคำนวณหาสัดส่วนของขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม จำแนกตาม ตำแหน่งปัจจุบันของพนักงานจำนวน 5 ระดับตำแหน่ง เพื่อกระจายโอกาสของการเลือกตัวอย่างที่เท่าเทียมกันในแต่ละกลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดที่มีระดับการวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อายุการทำงานในธนาคาร
6. ตำแหน่งปัจจุบัน
7. รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการควบคุม การนิเทศงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
4. ด้านสภาวะการทำงาน
5. ด้านเงินเดือน.

ในส่วนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามลงคะแนนตามความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติเป็นอย่างไรในองค์กรในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการศึกษาวิจัยอิสระ

2.2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหา โดยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นายศุภรัตน์ ศิริวุฒิ ตำแหน่งผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาปางศิลาทอง
2. นายวาทิต สุริย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาปางศิลาทอง
3. นายธงชัย อบเชย ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยอำเภอธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาปางศิลาทอง

โดยทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruency – IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.974 และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

2.2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (แบบสอบถาม) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบตามจำนวนทั้งสิ้น 124 ชุดและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม

3.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเข้าสู่ระบบการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

ผลการรวบรวมและการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ปรากฏว่าได้จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนรวมทั้งสิ้น 124 ชุด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันของพนักงานจำนวน 5 ระดับ

ระดับตำแหน่ง	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่าง(เปอร์เซ็นต์)
ผู้ช่วยพนักงาน	44	30	24.20
พนักงานระดับ 4	48	33	26.60
พนักงานระดับ 5	17	12	9.70
พนักงานระดับ 6	6	4	3.20
พนักงานระดับ 7	65	45	36.30
รวม	180	124	100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ใด จากแบบสอบถามจะนำมาใส่ รหัส และแปลงค่าเป็นตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ ไค แก

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในธนาคาร ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F – test ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานในการทดสอบสถิติ F – test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 332-333)

การวิเคราะห์แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

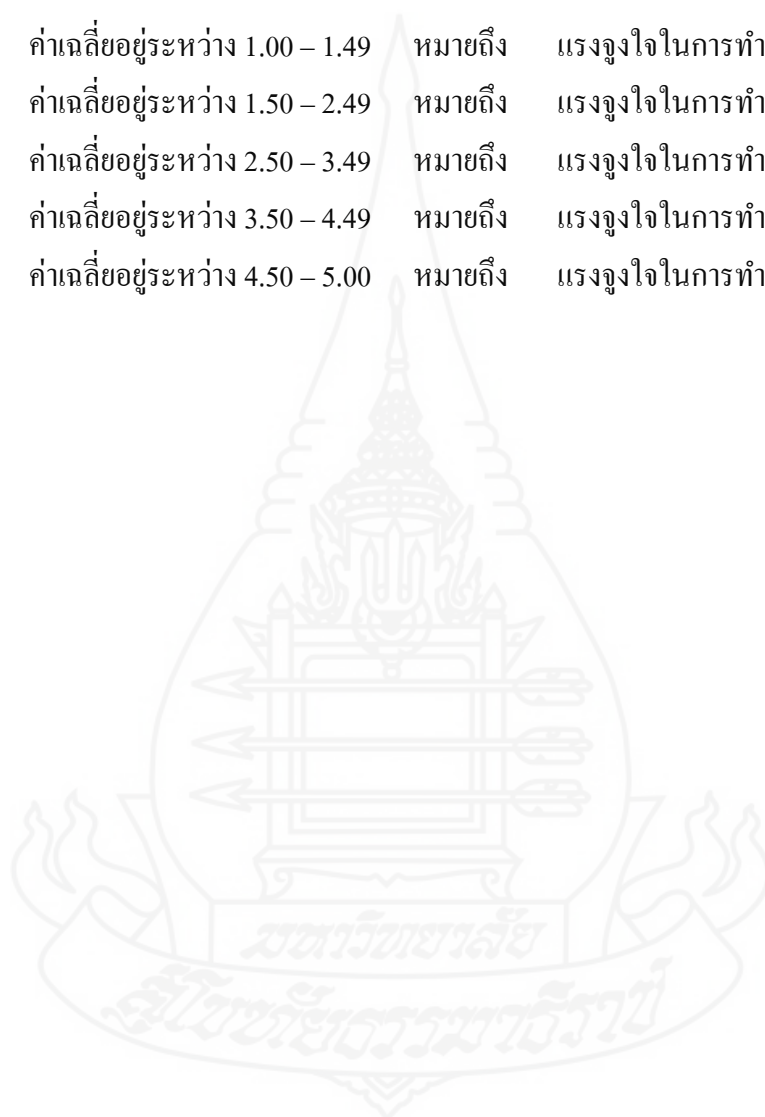
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือกจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางหาค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และลักษณะการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การจัดทำเกณฑ์การแปลความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยใช้ เกณฑ์ การวิเคราะห์ของ
เบสท์ (Best.1981: 174–178) และค่าเฉลี่ยที่ได้จะนำมาแปลความหมาย ของแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด



บทที่ 4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแรงจูงใจการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ใน 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอ้อมัย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	=	จำนวนพนักงานธนาคารที่ใช้ในการวิจัย
t-test	=	ค่าที – เทส
F-test	=	ค่าเอฟ – เทส
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร**

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (124 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	61	49.2
หญิง	63	50.80
2. อายุ		
อายุ 20 – 30 ปี	47	37.90
อายุ 31 – 40 ปี	46	37.10
อายุ 41 – 50 ปี	27	21.80
อายุ 51 ปีขึ้นไป	4	3.20
3. สถานภาพ		
โสด	44	35.50
สมรส	78	62.90
อื่นๆ	2	1.60
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.10
ปริญญาตรี	106	85.50
ปริญญาโท	6	4.80
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (124 คน)	ร้อยละ (100.00)
5. อายุการทำงานในธนาคาร		
ไม่เกิน 5 ปี	43	34.70
5 – 10 ปี	35	28.20
11 – 15 ปี	12	9.70
16 – 20 ปี	29	23.40
20 ปีขึ้นไป	5	4.00
6. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้ช่วยพนักงาน	30	24.20
พนักงานระดับ 4	33	26.60
พนักงานระดับ 5	12	9.70
พนักงานระดับ 6	4	3.20
พนักงานระดับ 7	45	36.30
7. รายได้		
10,000 – 20,000 บาท	72	58.10
20,001 – 30,000 บาท	18	14.50
30,001 – 40,000 บาท	23	18.50
40,001 – 50,000 บาท	4	3.20
500,001 บาทขึ้นไป	7	5.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 เพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ส่วนอายุ 20-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุ 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ส่วนสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 ปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และสูงกว่า

ปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 อายุการทำงานในธนาคาร ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 5 – 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และ 16-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 20 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ส่วนตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยพนักงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 พนักงานระดับ 4 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 พนักงานระดับ 5 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 พนักงานระดับ 6 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และพนักงานระดับ 7 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวม

ระดับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	อันดับที่
1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	3.76	0.23	มาก	1
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย	3.75	0.33	มาก	2
รวม	3.76	0.23	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

2.1 ด้านปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ภาพรวม

ปัจจัยจิตใจในการทำงานภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ความสำเร็จของงาน	3.72	0.37	มาก	3
2. ลักษณะของงาน	3.76	0.40	มาก	2
3. การยอมรับ นับถือ	3.76	0.34	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	3.87	0.41	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	3.70	0.40	มาก	4
รวม	3.76	0.23	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ลักษณะของงาน, การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.76$) และความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร
ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว	3.66	0.67	มาก	4
2. หน่วยงานได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนแก่ท่าน ในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.71	0.53	มาก	3
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงาน ท่านประสบความสำเร็จ	3.77	0.45	มาก	1
4. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	3.75	0.60	มาก	2
รวม	3.72	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ
ทำงาน เรื่องความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานท่านประสบ
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อ
ความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) และหน่วยงานได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนแก่ท่าน
ในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจใน
ผลงานที่สำเร็จแล้ว ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร
ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.73	0.52	มาก	3
2. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.82	0.47	มาก	1
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของ ท่านอย่างมาก	3.81	0.69	มาก	2
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.70	0.63	มาก	4
รวม	3.76	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ
ทำงาน เรื่องลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.82$)
รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่านอย่างมาก ($\bar{X} = 3.81$) และงานที่
ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดี	3.65	0.62	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	3.81	0.51	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี	3.85	0.66	มาก	1
4. ท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน	3.73	0.65	มาก	3
รวม	3.76	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.81$) และท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร
ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา	3.74	0.70	มาก	4
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสม กับความสามารถของท่าน	3.86	0.64	มาก	3
3. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	3.93	0.67	มาก	2
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ในงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	3.97	0.58	มาก	1
รวม	3.87	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ
ทำงาน เรื่องความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้
เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.93$)
และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.86$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร
ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วย ความยุติธรรม	3.62	0.68	มาก	3
2. งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.93	0.70	มาก	1
3. ท่านหวังว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่าน ทำอยู่	3.69	0.60	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้า ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.60	0.67	มาก	4
รวม	3.70	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ
ทำงาน เรื่องความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา
คือ ท่านหวังว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.69$) และการเลื่อนขั้น เลื่อน
ตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เข้า
รับการฝึกอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.60$)

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุนภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	อันดับที่
1. นโยบายและการบริหาร	3.71	0.42	มาก	3
2. การควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.81	0.45	มาก	1
3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.81	0.42	มาก	1
4. สภาพะการทำงาน	3.71	0.43	มาก	3
5. เงินเดือน	3.72	0.51	มาก	2
รวม	3.75	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การควบคุมหรือการนิเทศงาน, ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.72$) และนโยบายและการบริหาร, สภาพะการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.75	0.59	มาก	2
2. ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.74	0.66	มาก	3
3. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.56	0.62	มาก	4
4. การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	3.83	0.72	มาก	1
รวม	3.71	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$) และธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอ้อมๆ เรื่องการควบคุมหรือการนิเทศงาน

การควบคุมหรือการนิเทศงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมในทุกๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	3.96	0.78	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน	3.90	0.63	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.63	0.65	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	0.54	มาก	3
รวม	3.81	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอ้อมๆ เรื่องการควบคุมหรือการนิเทศงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมในทุกๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงงูใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการงูใจ	อันดับที่
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	3.94	0.49	มาก	1
2. ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง	3.81	0.60	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.74	มาก	3
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	3.71	0.62	มาก	4
รวม	3.81	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสำคัญของแรงงูใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.81$) และท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงงูใจ
ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เรื่องสภาวะการทำงาน

สภาวะการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การงูใจ	อันดับที่
1. เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อ การทำงาน	3.65	0.70	มาก	3
2. มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน	3.93	0.38	มาก	1
3. ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ ท่านอย่างเพียงพอ	3.61	0.64	มาก	4
4. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพและบรรยากาศ ที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.66	0.58	มาก	2
รวม	3.71	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสำคัญของแรงงูใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย
เรื่องสภาวะการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน
($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน
($\bar{X} = 3.66$) และเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย เรื่องเงินเดือน

เรื่องเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	อันดับที่
1. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.69	0.75	มาก	3
2. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.66	0.74	มาก	4
3. เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	3.79	0.49	มาก	1
4. ท่านต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน	3.77	0.52	มาก	2
รวม	3.72	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย เรื่องเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ท่านต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.77$) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ($\bar{X} = 3.66$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ใน 2 ปัจจัย คือ
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัย
อนามัยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3.1 ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ
ทำงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เพศ				t-test	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	3.74	0.36	3.70	0.39	0.637	0.25
2. ลักษณะของงาน	3.79	0.39	3.74	0.41	0.613	.089
3. การยอมรับ นับถือ	3.77	0.34	3.74	0.33	0.465	0.81
4. ความรับผิดชอบ	3.84	0.40	3.90	0.41	-0.928	.092
5. ความก้าวหน้า	3.72	0.41	3.69	0.39	0.372	0.55

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัด
กำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยจูงใจหรือ
ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าค่าเฉลี่ยเพศชายมากกว่าค่าเฉลี่ยของเพศ
หญิง

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	20 – 30 ปี	3.65	0.38	2.427	0.06
	31- 40 ปี	3.82	0.38		
	41 – 50 ปี	3.70	0.32		
	51 ปีขึ้นไป	3.43	0.37		
2. ลักษณะของงาน	20 – 30 ปี	3.65	0.44	2.751*	0.04
	31- 40 ปี	3.79	0.39		
	41 – 50 ปี	3.92	0.33		
	51 ปีขึ้นไป	3.75	0.28		
3. การยอมรับ นับถือ	20 – 30 ปี	3.76	0.35	0.266	0.85
	31- 40 ปี	3.78	0.32		
	41 – 50 ปี	3.71	0.34		
	51 ปีขึ้นไป	3.81	0.42		
4. ความรับผิดชอบ	20 – 30 ปี	3.95	0.37	0.888	0.44
	31- 40 ปี	3.83	0.43		
	41 – 50 ปี	3.82	0.39		
	51 ปีขึ้นไป	3.81	0.68		
5. ความก้าวหน้า	20 – 30 ปี	3.67	0.36	0.330	0.80
	31- 40 ปี	3.72	0.47		
	41 – 50 ปี	3.75	0.35		
	51 ปีขึ้นไป	3.62	0.25		

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	โสด	3.65	0.40	1.176	0.31
	สมรส	3.76	0.36		
	อื่นๆ	3.75	0.00		
2. ลักษณะของงาน	โสด	3.69	0.44	1.389	0.25
	สมรส	3.80	0.38		
	อื่นๆ	4.00	0.00		
3. การยอมรับ นับถือ	โสด	3.77	0.37	0.646	0.52
	สมรส	3.74	0.32		
	อื่นๆ	4.00	0.35		
4. ความรับผิดชอบ	โสด	3.87	0.42	0.375	0.68
	สมรส	3.86	0.41		
	อื่นๆ	4.12	0.17		
5. ความก้าวหน้า	โสด	3.59	0.39	3.068*	0.05
	สมรส	3.76	0.39		
	อื่นๆ	3.87	0.17		

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในกาทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	0.38	2.532	0.06
	ปริญญาตรี	3.75	0.36		
	ปริญญาโท	3.62	0.37		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.37	0.53		
2. ลักษณะของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	0.26	0.937	0.45
	ปริญญาตรี	3.77	0.42		
	ปริญญาโท	3.66	0.37		
	สูงกว่าปริญญาโท	4.12	0.17		
3. การยอมรับ นับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.82	0.28	0.129	0.94
	ปริญญาตรี	3.75	0.35		
	ปริญญาโท	3.75	0.35		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	0.00		
4. ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.45	0.268	0.84
	ปริญญาตรี	3.88	0.40		
	ปริญญาโท	3.79	0.48		
	สูงกว่าปริญญาโท	4.00	0.00		
5. ความก้าวหน้า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	0.44	2.220	0.08
	ปริญญาตรี	3.68	0.39		
	ปริญญาโท	3.83	0.20		
	สูงกว่าปริญญาโท	4.37	0.43		

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.69	0.39	1.103	0.35
	5 – 10 ปี	3.77	0.40		
	11 – 15 ปี	3.79	0.20		
	16 – 20 ปี	3.63	0.39		
	20 ปีขึ้นไป	3.95	0.11		
2. ลักษณะของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.58	0.43	3.633**	0.00
	5 – 10 ปี	3.84	0.42		
	11 – 15 ปี	3.89	0.24		
	16 – 20 ปี	3.86	0.34		
	20 ปีขึ้นไป	3.95	0.11		
3. การยอมรับ นับถือ	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	0.38	0.335	0.85
	5 – 10 ปี	3.77	0.29		
	11 – 15 ปี	3.66	0.24		
	16 – 20 ปี	3.76	0.37		
	20 ปีขึ้นไป	3.85	0.22		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
4. ความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 5 ปี	3.93	0.42	1.293	0.27
	5 – 10 ปี	3.88	0.39		
	11 – 15 ปี	3.72	0.29		
	16 – 20 ปี	3.79	0.46		
	20 ปีขึ้นไป	4.10	0.13		
5. ความก้าวหน้า	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	0.38	1.085	0.36
	5 – 10 ปี	3.63	0.42		
	11 – 15 ปี	3.77	0.24		
	16 – 20 ปี	3.74	0.45		
	20 ปีขึ้นไป	3.45	0.32		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

ตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่งปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.76	0.34	0.468	0.75
	พนักงานระดับ 4	3.70	0.40		
	พนักงานระดับ 5	3.60	0.47		
	พนักงานระดับ 6	3.81	0.31		
	พนักงานระดับ 7	3.73	0.37		
2. ลักษณะของงาน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.77	0.42	1.407	0.23
	พนักงานระดับ 4	3.65	0.47		
	พนักงานระดับ 5	3.77	0.24		
	พนักงานระดับ 6	3.62	0.32		
	พนักงานระดับ 7	3.86	0.37		
3. การยอมรับ นับถือ	ผู้ช่วยพนักงาน	3.74	0.38	1.267	0.28
	พนักงานระดับ 4	3.70	0.30		
	พนักงานระดับ 5	3.85	0.39		
	พนักงานระดับ 6	4.06	0.23		
	พนักงานระดับ 7	3.76	0.32		
4. ความรับผิดชอบ	ผู้ช่วยพนักงาน	4.00	0.55	2.549*	0.04
	พนักงานระดับ 4	3.89	0.28		
	พนักงานระดับ 5	3.58	0.38		
	พนักงานระดับ 6	3.68	0.12		
	พนักงานระดับ 7	3.87	0.36		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่งปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
5. ความก้าวหน้า	ผู้ช่วยพนักงาน	3.65	0.42	5.021**	0.00
	พนักงานระดับ 4	3.83	0.35		
	พนักงานระดับ 5	3.39	0.24		
	พนักงานระดับ 6	3.25	0.35		
	พนักงานระดับ 7	3.77	0.38		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

ตารางที่ 20 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 2 ด้านเท่านั้น

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. ความสำเร็จของงาน	10,000 – 20,000 บาท	3.71	0.39	0.247	0.91
	20,001 – 30,000 บาท	3.76	0.35		
	30,001 – 40,000 บาท	3.71	0.37		
	40,001 – 50,000 บาท	3.87	0.14		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.67	0.40		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
2. ลักษณะของงาน	10,000 – 20,000 บาท	3.70	0.44	1.478	0.21
	20,001 – 30,000 บาท	3.79	0.35		
	30,001 – 40,000 บาท	3.89	0.34		
	40,001 – 50,000 บาท	4.06	0.12		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.75	0.25		
3. การยอมรับ น้บถือ	10,000 – 20,000 บาท	3.77	0.34	0.253	0.90
	20,001 – 30,000 บาท	3.76	0.31		
	30,001 – 40,000 บาท	3.73	0.34		
	40,001 – 50,000 บาท	3.62	0.3		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.36		
4. ความรับผิดชอบ	10,000 – 20,000 บาท	3.93	0.39	1.191	0.31
	20,001 – 30,000 บาท	3.79	0.47		
	30,001 – 40,000 บาท	3.75	0.39		
	40,001 – 50,000 บาท	3.93	0.12		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.53		
5. ความก้าวหน้า	10,000 – 20,000 บาท	3.65	0.38	0.685	0.60
	20,001 – 30,000 บาท	3.77	0.45		
	30,001 – 40,000 บาท	3.76	0.43		
	40,001 – 50,000 บาท	3.87	0.43		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.75	0.32		

* $p \leq .05$

ตารางที่ 21 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ				t-test	P-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายและการบริหาร	3.79	0.43	3.65	0.41	1.845	0.44
2. การควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.84	0.48	3.77	0.42	0.815	0.15
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	3.88	0.40	3.74	0.44	0.419	1.17
4. สภาพการทำงาน	3.77	0.42	3.64	0.44	0.310	1.683
5. เงินเดือน	3.72	0.44	3.73	0.57	0.035	-0.139

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอามัย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค่าจ้าง	อายุ	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	20 – 30 ปี	3.81	0.35	1.413	0.24
	31- 40 ปี	3.66	0.46		
	41 – 50 ปี	3.63	0.43		
	51 ปีขึ้นไป	3.68	0.59		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	20 – 30 ปี	3.85	0.38	2.766*	0.04
	31- 40 ปี	3.69	0.47		
	41 – 50 ปี	3.97	0.46		
	51 ปีขึ้นไป	3.56	0.65		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	20 – 30 ปี	3.73	0.38	2.671*	0.05
	31- 40 ปี	3.81	0.46		
	41 – 50 ปี	3.98	0.35		
	51 ปีขึ้นไป	3.580	0.57		
4. สภาพะการทำงาน	20 – 30 ปี	3.64	0.46	3.485**	0.01
	31- 40 ปี	3.65	0.41		
	41 – 50 ปี	3.94	0.32		
	51 ปีขึ้นไป	3.56	0.65		
5. เงินเดือน	20 – 30 ปี	3.77	0.48	1.629	0.18
	31- 40 ปี	3.62	0.60		
	41 – 50 ปี	3.86	0.31		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.57		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

ตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอามัย ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน,ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาวะการทำงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 3 ด้านเท่านั้น

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยค่าจูน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	โสด	3.79	0.42	1.101	0.33
	สมรส	3.63	0.43		
	อื่นๆ	3.75	0.00		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	โสด	3.78	0.47	0.560	0.57
	สมรส	3.81	0.44		
	อื่นๆ	4.12	0.17		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	โสด	3.77	0.37	0.443	0.64
	สมรส	3.83	0.46		
	อื่นๆ	4.00	0.00		
4. สภาวะการทำงาน	โสด	3.67	0.43	1.047	0.35
	สมรส	3.72	0.44		
	อื่นๆ	4.12	0.17		
5. เงินเดือน	โสด	3.77	0.40	0.603	0.54
	สมรส	3.69	0.56		
	อื่นๆ	4.00	0.00		

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.45	0.57	1.517	0.21
	ปริญญาตรี	3.74	0.41		
	ปริญญาโท	3.75	0.27		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.62	0.17		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	0.47	1.620	0.18
	ปริญญาตรี	3.83	0.45		
	ปริญญาโท	3.87	0.20		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.62	0.53		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.47	1.105**	0.00
	ปริญญาตรี	3.85	0.40		
	ปริญญาโท	3.83	0.40		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.50	0.70		
4. สภาพะการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55	0.49	2.091	0.10
	ปริญญาตรี	3.70	0.43		
	ปริญญาโท	4.08	0.20		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.50	0.70		
5. เงินเดือน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	0.44	0.430	0.73
	ปริญญาตรี	3.73	0.52		
	ปริญญาโท	3.87	0.20		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.50	0.70		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

ตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอ้อมอื่นจำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร

ปัจจัยค่าจ้าง	อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	ไม่เกิน 5 ปี	3.83	0.33	4.752**	0.00
	5 – 10 ปี	3.62	0.46		
	11 – 15 ปี	3.95	0.39		
	16 – 20 ปี	3.51	0.43		
	20 ปีขึ้นไป	4.00	0.25		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.81	0.41	0.366	0.83
	5 – 10 ปี	3.77	0.47		
	11 – 15 ปี	3.93	0.35		
	16 – 20 ปี	3.78	0.54		
	20 ปีขึ้นไป	3.90	0.37		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.81	0.36	4.054**	0.00
	5 – 10 ปี	3.84	0.44		
	11 – 15 ปี	4.14	0.31		
	16 – 20 ปี	3.71	0.47		
	20 ปีขึ้นไป	3.35	0.28		
4. สภาพะการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.68	0.43	2.272	0.06
	5 – 10 ปี	3.70	0.43		
	11 – 15 ปี	4.02	0.12		
	16 – 20 ปี	3.69	0.50		
	20 ปีขึ้นไป	3.40	0.37		

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	อายุการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
5. เงินเดือน	ไม่เกิน 5 ปี	3.74	0.46	0.962	0.43
	5 – 10 ปี	3.69	0.64		
	11 – 15 ปี	3.91	0.19		
	16 – 20 ปี	3.62	0.52		
	20 ปีขึ้นไป	3.95	0.20		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .001$

ตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอื่นมั้ย ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 2 ด้านเท่านั้น

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยนามัย
จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ปัจจัยค้ำจุน	ตำแหน่งปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	ผู้ช่วยพนักงาน	3.71	0.41	0.400	0.80
	พนักงานระดับ 4	3.79	0.35		
	พนักงานระดับ 5	3.68	0.45		
	พนักงานระดับ 6	3.62	0.75		
	พนักงานระดับ 7	3.68	0.45		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.64	0.45	3.071**	0.01
	พนักงานระดับ 4	3.85	0.40		
	พนักงานระดับ 5	3.72	0.40		
	พนักงานระดับ 6	3.43	0.85		
	พนักงานระดับ 7	3.94	0.41		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.60	0.43	5.129**	0.00
	พนักงานระดับ 4	3.81	0.42		
	พนักงานระดับ 5	3.91	0.16		
	พนักงานระดับ 6	3.37	0.47		
	พนักงานระดับ 7	3.96	0.39		
4. สภาวะการทำงาน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.58	0.44	2.429*	0.05
	พนักงานระดับ 4	3.66	0.51		
	พนักงานระดับ 5	3.70	0.23		
	พนักงานระดับ 6	3.43	0.51		
	พนักงานระดับ 7	3.85	0.38		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	ตำแหน่งปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
5. เงินเดือน	ผู้ช่วยพนักงาน	3.65	0.46	2.319	0.06
	พนักงานระดับ 4	3.68	0.54		
	พนักงานระดับ 5	4.12	0.32		
	พนักงานระดับ 6	3.50	0.61		
	พนักงานระดับ 7	3.72	0.51		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

ตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอ้อม ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาวะการทำงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 3 ด้านเท่านั้น

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยค่าจ้าง	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
1. นโยบายและ การบริหาร	10,000 – 20,000 บาท	3.78	0.36	2.076	0.08
	20,001 – 30,000 บาท	3.76	0.46		
	30,001 – 40,000 บาท	3.58	0.50		
	40,001 – 50,000 บาท	3.75	0.35		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.39	0.55		
2. การควบคุมหรือ การนิเทศงาน	10,000 – 20,000 บาท	3.81	0.41	3.923*	0.02
	20,001 – 30,000 บาท	3.86	0.44		
	30,001 – 40,000 บาท	3.82	0.45		
	40,001 – 50,000 บาท	4.25	0.54		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.35	0.53		
3. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	10,000 – 20,000 บาท	3.76	0.38	2.476*	0.04
	20,001 – 30,000 บาท	3.90	0.44		
	30,001 – 40,000 บาท	3.93	0.50		
	40,001 – 50,000 บาท	4.12	0.32		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.50	0.40		
4. สภาพะการทำงาน	10,000 – 20,000 บาท	3.65	0.42	1.390	0.24
	20,001 – 30,000 บาท	3.72	0.45		
	30,001 – 40,000 บาท	3.78	0.42		
	40,001 – 50,000 บาท	4.12	0.32		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.78	0.54		
5. เงินเดือน	10,000 – 20,000 บาท	3.78	0.50	1.797	0.13
	20,001 – 30,000 บาท	3.47	0.54		
	30,001 – 40,000 บาท	3.72	0.52		
	40,001 – 50,000 บาท	4.00	0.20		
	500,001 บาทขึ้นไป	3.60	0.42		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชรมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 2 ด้านเท่านั้น



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 180 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน

2. เลือกตัวอย่างโดยคำนวณหาสัดส่วนของขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน จำนวน 5 ตำแหน่ง

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในธนาคาร ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ในด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการควบคุม การนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน และได้รับคืนมา 124 ฉบับ

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test

1.2 ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.80 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 37.90 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.50 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 36.10 อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 34.70 ตำแหน่งพนักงานระดับ 7 ร้อยละ 36.30 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 58.10

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะของงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร

ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมี ผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านการควบคุม หรือการนิเทศงาน

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านการควบคุม หรือการนิเทศงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านสภาวะการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านสภาวะการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานด้านเงินเดือนมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร จำนวนตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในธนาคาร ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน

จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและ เพศหญิงในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.75 ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

สำหรับเพศหญิง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.74 เท่ากัน) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิง ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.71 ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.79)

สำหรับเพศหญิง ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.65)

จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป ในระดับ สำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.73, 3.79, 3.78, และ 3.68 ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.67)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.75)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.81 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ได้แก่ ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.69, 3.87, และ 3.56 ตามลำดับ โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.66)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 - 50 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

สถานภาพ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพโสด สมรส และอื่นๆ ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.78, และ 3.95 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพโสด สมรส และอื่นๆ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการของสถานภาพโสด ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านลักษณะ ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านลักษณะ ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.76 เท่ากัน)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพอื่นๆ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นต่อการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ ได้แก่ สถานภาพโสด สมรส และอื่นๆ ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.74 และ 4.00 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจุดใจที่ความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด ที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส ปัจจัยจุดใจที่ความสำเร็จในการทำงาน ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.81)รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพอื่นๆ ปัจจัยจุดใจที่ความสำเร็จในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) และ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ระดับการศึกษา

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด มีผล ต่อการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.69, 3.77, 3.73, และ 3.92 โดย ปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำ กว่าปริญญาตรี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.72)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้น การทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้น การทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า(ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ปัจจัยเชิงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.51, 3.77, 3.88, และ 3.55 โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยเชิงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี ปัจจัยเชิงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.74)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ปัจจัยเชิงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ปัจจัยเชิงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.50 เท่ากัน)

อายุการทำงานในธนาคาร

ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อายุการทำงาน 5 – 10 ปี อายุการทำงาน 11 – 15 ปี อายุการทำงาน 16 – 20 ปี อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป

ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.78, 3.77, และ 3.86 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.77 เท่ากัน)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.77)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95 เท่ากัน) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อายุการทำงาน 5 – 10 ปี อายุการทำงาน 11 – 15 ปี อายุการทำงาน 16 – 20 ปี อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.77, 3.72, 3.99, 3.66, และ 3.72 โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.95)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงาน พนักงานระดับ 4 พนักงานระดับ 5 พนักงานระดับ 6 พนักงานระดับ 7 ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.75, 3.64, 3.68 และ 3.80

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

สำหรับพนักงานระดับ 4 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.83) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

สำหรับพนักงานระดับ 5 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

สำหรับพนักงานระดับ 6 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

สำหรับพนักงานระดับ 7 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพนักงาน พนักงานระดับ 4 พนักงานระดับ 5 พนักงานระดับ 6 พนักงานระดับ 7 ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.63, 3.76, 3.83, 3.47 และ 3.83

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

สำหรับพนักงานระดับ 4 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.79)

สำหรับพนักงานระดับ 5 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

สำหรับพนักงานระดับ 6 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านการควบคุม การนิเทศงาน ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43 เท่ากัน)

สำหรับพนักงานระดับ 7 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.77, 3.77, และ 3.87 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.87)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.74, 3.77, 4.05 และ 3.52 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.78 เท่ากัน) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.76)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12 เท่ากัน) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

2. อภิปรายผล

ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย (Two – Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งจากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานพนักงานให้ความสำคัญระดับมากในปัจจัยทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในปัจจัยทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ปัจจัยด้านการควบคุม การนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารและ ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์คานนท์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานสอดคล้องกันเพียงปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญระดับมาก ส่วนปัจจัยอื่นๆ พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น แต่ในเรื่องของลำดับความสำคัญพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร และพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า

ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุนการทำงานไม่มีความสอดคล้องกัน เนื่องจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ให้ความสำคัญมาก ในขณะที่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ อรัญญา เจริญกุล ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมากสอดคล้องกันในทุกด้านแต่ในเรื่องของลำดับความสำคัญพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชรและธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าเหมือนกัน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร และธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญระดับมากสอดคล้องกันในทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ อุกฤษณ์ เกตุกันหา ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก สอดคล้องกันในทุกด้าน แต่ในเรื่องของลำดับความสำคัญพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร และพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าเหมือนกัน

ส่วนปัจจัยที่ค้ำจุนการทำงานให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ให้ความสำคัญในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ ไทยรัฐ บุญราศรี ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญมาก สอดคล้องในทุกด้าน แต่ในเรื่องลำดับความสำคัญพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร และพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าเหมือนกัน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร และพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ ให้ความสำคัญระดับมากสอดคล้องกันในทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนครยন্ত্রการ จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานให้ความสำคัญมากสอดคล้องในทุกด้าน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร และพนักงาน บริษัท พระนครยন্ত্রการ จำกัด ให้ความสำคัญระดับมาก สอดคล้องในทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก สอดคล้องในทุกด้านและในเรื่องลำดับความสำคัญพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร และพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าเหมือนกัน

ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร และพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญมากสอดคล้องในทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ บุญส่ง สุระทด ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา พบว่าพนักงานโรงแรมที่มีเพศต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ, สถานภาพสมรส และ อายุการทำงาน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้านเช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านความรับผิดชอบสูงสุดของทุกปัจจัยที่ศึกษา ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้โดยการกำกับและติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน

3.1.2 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานระดับความสำคัญมาก ทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวถึง ดังนั้นผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยนำข้อได้เปรียบขององค์กรมาประยุกต์กับพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.1.3 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ ในด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมตามช่วงอายุของพนักงานที่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์สูงสุดกับองค์กรต่อไป

3.1.4 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ในด้านความก้าวหน้า มีความระดับคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารสามารถนำเสนอความก้าวหน้าในงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร

3.1.5 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร ในด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับชนิดงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อพนักงานสามารถปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

3.1.6 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ในด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานแต่ละตำแหน่งในการมอบหมายงาน

3.1.7 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแยกเป็นแต่ละระดับพนักงานดังต่อไปนี้

ผู้ช่วยพนักงาน	ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบสูงสุด
พนักงานระดับ 4	ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบสูงสุด
พนักงานระดับ 5	ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือสูงสุด
พนักงานระดับ 6	ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือสูงสุด
พนักงานระดับ 7	ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบสูงสุด

ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงาน โดยกำหนดขอบเขตงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดต่อไป

3.1.8 จากการอภิปรายผลเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร, พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์, พนักงาน บริษัท นิมชีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด, ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่, พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร, และพนักงานของบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีข้อสังเกตว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงานพนักงานให้ระดับความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย ของทั้ง 5 ปัจจัยที่ได้

ศึกษา ผู้บริหาร และพนักงานควรให้ความสนใจในเรื่องความก้าวหน้าของงาน โดยองค์กรสามารถกำหนดระดับตำแหน่งที่พนักงานควรจะได้รับเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในแต่ละระดับ เพื่อจัดปัญหาความขาดแคลนนักบริหารงานในอนาคต และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory), ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

3.1.9 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นลำดับแรกของการศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานสม่ำเสมอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.1.10 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานจำแนกตามอายุในหัวข้อด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านสภาวะการทำงาน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับช่วงอายุของพนักงาน

3.1.11 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความสามัคคี เช่น จัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.1.12 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานในธนาคารในหัวข้อด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน องค์กรควรมีการจัดการด้านแนวทางปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเข้าใจกันให้กับบุคลากรในองค์กร

3.1.13 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ในหัวข้อด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และ ด้านสภาวะการทำงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน องค์กรควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงานแต่ละระดับ

3.1.14 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในหัวข้อด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมด้านนันทนาการภายในองค์กร

3.1.15 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด

กำแพงเพชร มีระดับแรงจูงใจในจิตใจที่ค้ำจุนการทำงานของแต่ละระดับของพนักงานดังต่อไปนี้

ผู้ช่วยพนักงาน	ให้ความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารสูงสุด
พนักงานระดับ 4	ให้ความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมและการนิเทศงานสูงสุด
พนักงานระดับ 5	ให้ความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนสูงสุด
พนักงานระดับ 6	ให้ความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารสูงสุด
พนักงานระดับ 7	ให้ความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมและการนิเทศงานสูงสุด

ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานโดยกำหนดหมวดสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ เพื่อเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและเป็นแนวทางในการจัดการด้านบุคลากร บริหารค่าตอบแทน และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory), ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เพื่อเสริมสร้างองค์กรเป็นแบบองค์กรที่เก่ง และคิดต่อไป

3.1.16 จากการอภิปรายผลเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิซซิ่ง จำกัด พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ และพนักงาน บริษัท พระนครยนตรการ จำกัด มีข้อสังเกตว่าปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ทั้ง 3 องค์กร ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีระดับปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนอยู่ลำดับที่ 2 ข้อคิดเห็น องค์กรควรแต่งตั้งคณะกรรมการด้านเงินเดือนระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายพนักงานเพื่อกำหนดอัตราผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อไป อย่างไรก็ตาม Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเห็นว่าควรให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและผลของการปฏิบัติงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปควรศึกษาในเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลของการศึกษาจะสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพนักงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ในครั้งต่อไปเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และยังส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถดำเนินกิจการให้ยั่งยืนสืบต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ กมลสินธ์ (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม
อุตสาหกรรมนวนคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
เทพพนม เมืองแมน (2529) “แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน” (ออนไลน์)
สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.thaiedresearch.orh>
- ธีรพล เกลี้ยง (2547) “ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืน
วันที่ 19 กรกฎาคม 2550 <http://www.pirun.ku.ac.th>
- พรรณราย ทวีพระประภา (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน”
(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2550 จาก
<http://www.library.rru.ac.th>
- ยงยุทธ์ เกษสาคร (2544) ภาวะผู้นำและการจูงใจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- วิเชียร วิทญูดม (2549) “จิตวิทยาอุตสาหกรรม” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่
16 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.dit.dru.ac.th>
- วันชัย พูนทรัพย์ (2544) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคาร”
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศุภิสรา แพงทอง (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ จังหวัด
นครราชสีมา” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 24 กรกฎาคม 2550 จาก
<http://www.nrru.ac.th>
- สมัย เปลียนเดชา (2537) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน
ประถมศึกษาแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สายจิตร สุขสงวน (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการอุดมศึกษา” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
- อรรถพร กงวิไล (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
อุดมศึกษา ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ (ออนไลน์) สาระสังเขป
ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.nb2.go.th>
- อารี เพชรผุด (2539) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยาคณะ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา (2545) การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไทยรัฐ บุญราศรี (2553) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญส่ง สุระทศ (2550) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัด
นครราชสีมา” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ
จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ชนกฤต วัฒนากุล (2551) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอก
เคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2534) สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิ่มซี่เส็งลิสง
จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมพิศ การคำริห์ (2544) แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุธิดา เกาวิเศษ (2546) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชันนันท์อควิปเม้น
จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- อุกฤษณ์ เกตุกัณหา (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าแบบ
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผุยฉิย์ ยมาภัย (2537) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) แรงจูงใจกับการทำงาน กรุงเทพมหานคร สำนักงานพิมพ์ โอเดียนสโตร์
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544) เอกสารประกอบการสอนวิชาการทดสอบทางจิตวิทยาในวงการ
อุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532) มนุษยสัมพันธ์โรงงาน กรุงเทพมหานคร เอช เอน การพิมพ์
- Woolfolk, Anita E. (1995) Motivation and Work Behavior. 2^{ed} New York McGraw-Hill.
- Hebb, Donale O. (2000) Experimental Psychology. 2^{ed} New York.
- Domjan, Micle (1996) Management. 7^{ed} Tokyo. McGrae-Hill.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัด

กำแพงเพชร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ (Independent Study) ของนักศึกษาปริญญาโท แผนกวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโอกาสนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

นายเสน่ห์ หล้าศรี

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับข้อมูลตามคุณสมบัติของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. อายุ 20 – 30 ปี

2. อายุ 31 – 40 ปี

3. อายุ 41 – 50 ปี

4. อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สูงกว่าปริญญาโท

5. อายุการทำงานในธนาคาร

1. ไม่เกิน 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 16 – 20 ปี

4. 20 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้ช่วยพนักงาน
2. พนักงานระดับ 4
3. พนักงานระดับ 5
4. พนักงานระดับ 6
5. พนักงานระดับ 7

7. รายได้ต่อเดือน

1. 10,000 – 20,000 บาท
2. 20,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 40,000 บาท
4. 40,001 – 50,000 บาท
5. 50,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว ตามลำดับความสำคัญของ
แรงจูงใจ ในการทำงานด้านต่างๆ

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว					
1.2 หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่ท่านให้เรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
1.3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ					
1.4 งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน					

ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ลักษณะของงาน					
2.1 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
2.2 ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อ หน่วยงานของท่านอย่างมาก					
2.4 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสามารถของท่าน					
3. การยอมรับนับถือ					
3.1 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจาก หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่าน มีผลงานการปฏิบัติงานดี					
3.2 เพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
3.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงาน กับท่านด้วยดี					
3.4 ท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคล อื่นๆ ในการทำงาน					
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบใน ปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ ของท่าน					

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4 ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์					
4.3 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด					
4.4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและ การตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้เป็นอย่างดี					
5. ความก้าวหน้า					
5.1 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความยุติธรรม					
5.2 งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ					
5.3 ท่านหวังว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน งานที่ท่านทำอยู่					
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย					
1. นโยบายและการบริหาร					
1.1 ธนาคารมีนโยบายและการจัด ระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี					
1.2 ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมาย ใน การดำเนินงานที่ชัดเจน					
1.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.4 การจัดระบบการทำงานในธนาคารมี ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					

ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.4 การจัดระบบการทำงานในธนาคารมี ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					
2. การควบคุมหรือการนิเทศงาน					
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็น ธรรมในทุกๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เท่าเทียมกัน					
2.2 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ แก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งใน หน่วยงาน					
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในเรื่อง งาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี					
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
3.1 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ทำงานกับท่านเป็นอย่างดี					
3.2 ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง					
3.3 ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน					
3.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็น บางครั้ง					

ปัจจัยต้นทุนหรือปัจจัยอนามัย	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. สถานะการทำงาน					
4.1 เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการทำงาน					
4.2 มีการมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านอย่าง ชัดเจน					
4.3 ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก แก่ท่านอย่างเพียงพอ					
4.4 สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพและ บรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
5. เงินเดือน					
5.1 ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสม					
5.2 ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ เงินเดือน					
5.3 เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควร จะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทัน ตามความจำเป็น					
5.4 ท่านต้องการให้ธนาคารปรับปรุง สวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง (ioc)

ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง (ioc)

ปัจจัยจุดใจในการทำงาน (40 ข้อ)	ระดับคะแนนค่าความเที่ยงตรง				
	ท่านที่1	ท่านที่2	ท่านที่3	รวม	ค่าเฉลี่ย
1.1	1	1	1	3	1
1.2	1	1	1	3	1
1.3	1	1	1	3	1
1.4	1	1	1	3	1
2.1	1	1	1	3	1
2.2	1	1	1	3	1
2.3	1	1	1	3	1
2.4	1	1	1	3	1
3.1	1	1	1	3	1
3.2	0	1	1	2	0.66
3.3	1	1	1	3	1
3.4	1	1	1	3	1
4.1	1	1	1	3	1
4.2	1	1	1	3	1
4.3	1	1	1	3	1
4.4	1	1	1	3	1
5.1	1	1	1	3	1
5.2	1	1	1	3	1
5.3	1	1	0	2	0.66
5.4	1	1	1	3	1
1.1	1	1	1	3	1
1.2	1	1	1	3	1
1.3	1	1	1	3	1
1.4	1	1	1	3	1
2.1	1	1	1	3	1
2.2	1	1	1	3	1
2.3	1	1	1	3	1
2.4	1	0	1	2	0.66
3.1	1	1	1	3	1
3.2	1	1	1	3	1
3.3	1	1	1	3	1
3.4	1	1	1	3	1
4.1	1	1	1	3	1
4.2	1	1	1	3	1
4.3	1	1	1	3	1
4.4	1	1	1	3	1
5.1	1	1	1	3	1
5.2	1	1	1	3	1
5.3	1	1	1	3	1
5.4	1	1	1	3	1

ผลเฉลี่ยคะแนนรวมของทั้ง 3

ท่านได้เท่ากับ .974

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายเสน่ห์ หล้าศรี
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤษภาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2538
สถานที่ทำงาน	ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร
ตำแหน่ง	พนักงานพัฒนาธุรกิจ ระดับ 7

