

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ในจังหวัดอุบลราชธานี

The Motivation Affecting the Performance Efficiency of the Staff of the Bank of
Agriculture and Co-operative in Ubon Ratchathani Province

จตุพล ศรีเจริญ^{*1} และ ปิยกนิฏฐ์ โชติวณิช^{**2}

¹สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: jatupon.sr@baac.or.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือบุคลากรในสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 220 คน โดยสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .84 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และการทดสอบการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานในตำแหน่งส่วนงานพัฒนาธุรกิจมากที่สุด แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพของงาน ด้านวิธีการ และด้านเวลา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คิดเป็น ร้อยละ 65 ซึ่งสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 65

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Abstract

The research aimed to study and compare the motivation affecting the performance efficiency of the staff of the Bank of Agriculture and Co-operative in Ubon Ratchathani province as classified by sex, age, educational levels, monthly income, working experience and positions. The samples used in the research were 220 staff of the Bank of Agriculture and Co-operative. They were selected by a proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire yielding a confidence

value equivalent to .84. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and a multiple regression test.

The research findings were as follows:

The majority of the subjects were females, aged under 35 years, earned an income of 10,000-15,000 baht, had 5-10 years of working experience and mainly worked in the business development. The motivation which affected the performance efficiency was at a high level. As regards individual aspects, they can be arranged in a descending order: work nature, acceptance, progress opportunity, responsibility, and job success, respectively.

The performance efficiency was ranked at a high level. It can be shown in the following order: work load, work quality, methods and time.

A comparison of the personal factors showed that the respondents who were different in sex, age, educational levels, monthly income, working experience and positions held no different views on the motivation affecting the work efficiency. As for individual aspects, it was found that there was a difference with a statistical significance of .05 in terms of the motivation for responsibility. A stepwise analysis showed that the motivation in responsibility, progress opportunity, and acceptance affected the work efficiency with a statistical significance of .01. It can be used to predict the work efficiency by 65%.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Staff, Bank of Agriculture and Co-operative

บทนำ

จากภาวะในปัจจุบันที่มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ไม่หยุดนิ่ง การเกิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและการตลาดที่ต้องอาศัยความรู้ (Knowledge) ทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์นับวันทวีความรุนแรงมากขึ้นเช่นกัน ทำให้การธนาคารจะต้องมีการปรับกลยุทธ์หลายด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ไม่ว่าจะเป็นการขยายฐานลูกค้าให้มากขึ้น การให้บริการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด การลดต้นทุน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เห็นได้ว่าความสำเร็จลุล่วงขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรนั้นๆ เสน่ห์ หล้าศรี (2554)

ในขณะที่กระแสแนวคิดแนวปฏิบัติขององค์กรสมัยใหม่ ต่างให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารจัดการในยุคสมัยใหม่ นักบริหารรุ่นใหม่จำนวนมากส่วนใหญ่เริ่มติดปากกับวาทกรรมยอดฮิตของบรรดา “กูรู” ด้านการ

บริหารจัดการที่บอกว่า บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือน “สินทรัพย์” (Asset) “ทรัพยากร” (Resource) หรือ “ทุน” (Capital) ที่มีค่ายิ่ง คุณค่าของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องสำคัญสูงส่งยากต่อการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเงิน หรือระบุออกมาเป็นรูปธรรมชัดเจนได้ (Intangible Value) ที่แน่ๆ บรรดาครูและผู้ที่ยอยากเป็นครูทั้งหลาย ต่างก็พูดประสานเป็นไปในทำนองเดียวกันว่า “การบริหารจัดการขององค์กรยุคสมัยใหม่จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ที่ดี องค์กรยุคใหม่ (องค์กรอัจฉริยะ) เป็นองค์กรที่มองเห็นทุนทางปัญญาที่องค์กรมีอยู่ สามารถนำทุน (ทุนเดิม) นี้มาใช้ได้ และสร้างทุนขึ้นมาใหม่ คนอัจฉริยะ = คนที่อ่านตัวเองออก บอกตัวเองได้ ใช้ตัวเองเป็น นิยาม การจัดการความรู้ เป็นคำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และการรวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการ

แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล ชุตินธร สนวนุช (2553)

เมื่อปี พ.ศ. 2490 รัฐบาลได้ตั้งธนาคารเพื่อการสหกรณ์ขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งเงินทุน อำนวยสินเชื่อแก่สหกรณ์ทั้งหลาย ที่มีอยู่ในประเทศไทยขณะนั้น ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ดำเนินงานให้กู้เงินแก่สหกรณ์มาจนถึง พ.ศ. 2509 รัฐบาลจึงได้พิจารณาจัดตั้งธนาคารขึ้นใหม่ เพื่อทำหน้าที่แทนธนาคารเพื่อการสหกรณ์ โดยมีเหตุผลดังนี้ ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ไม่มีอำนาจในการให้เงินกู้แก่เกษตรกร ที่ไม่ใช่สมาชิกสหกรณ์ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ไม่ได้ทำหน้าที่การพิจารณาคำขอกู้ ธนาคารเพื่อการสหกรณ์ ไม่ได้ทำหน้าที่ให้สินเชื่อแบบกำกับแนะนำ และยังไม่มีความหน่วยงานใดทำหน้าที่นี้ได้ การดำเนินงานและองค์การของธนาคารเพื่อการสหกรณ์ ยังไม่ได้รับการรับรองจากต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้กำลังเงินธนาคารไม่เพียงพอ ด้วยเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลจึงได้จัดตั้งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2509 โดยให้เป็นสถาบันระดับชาติ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่ อำนวยสินเชื่อ ให้แก่เกษตรกร อย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านเกษตรกรโดยตรงและสถาบันเกษตรกร

สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี ได้รับมอบหมายดูแลรับผิดชอบพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีสาขาในสังกัด 25 สาขา มีจำนวนหน่วยอำเภอ จำนวน 27 หน่วยอำเภอ วัตถุประสงค์ของสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี คือ “เป็นสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดที่มีผลการดำเนินงานอันดับ 1 ของ ฝอ. และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนภารกิจของธนาคาร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร” โดยมีพันธกิจ 5 พันธกิจ คือ 1) เสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคชนบท ด้วยบริการทางการเงินที่ครบวงจร และเชื่อมกับโยงธุรกิจของธนาคารอย่างเป็นระบบ 2) เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้เพียงพอและเหมาะสมต่อลูกค้าและธนาคาร 3) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการลูกค้า โดยส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเรียนรู้ และคิดค้นนวัตกรรม 4) เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และ 5) เสริมสร้างความมั่นคงให้ยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในปีบัญชี 2557 สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี มีเป้าหมาย

ธุรกิจสำคัญ เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจทำให้บริการทางการเงินและการธนาคาร ได้แก่ การขยายสินเชื่อเชิงรุกให้มีสินเชื่อคงเหลือเพิ่มขึ้น 4,066 ล้านบาท เงินรับฝากเพิ่ม 990 ล้านบาท มีรายได้จากค่าบริการและค่าธรรมเนียม 80.80 ล้านบาท และพัฒนาชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 174 ชุมชน

ดังนั้น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หากมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ก็ย่อมทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่ สร้างผลงานได้น้อยหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร การบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานเชิงพฤติกรรม ซึ่งไม่อาจคาดหวังผลได้เหมือนผลทางวิทยาศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงาน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 520 คน (ธนาคาร ธ.ก.ส. บัญชีรายชื่อพนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดอุบลราชธานี, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานของสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ทองใบ สุตขารี (2551) ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เขตพื้นที่ ธ.ก.ส. สาขา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เขตพื้นที่ ธ.ก.ส. สาขา
อุบลราชธานี	36	15	ทุ่งศรีอุดม	15	6
เดชอุดม	36	15	โพธิ์ไทร-นาตาล	23	10
ตระการพืชผล	28	12	น้ำขุ่น	16	7
พิบูลมังสาหาร	28	12	นาจะหลวย	17	7
เขมราฐ	25	11	สิรินธร	14	6
เขื่องใน	23	10	ตาลชุม	19	8
น้ำยืน	22	9	ชัยมงคล	17	7
วารินชำราบ	22	9	เหล่าเสือโก้ก	18	8
บุญศรี	25	11	คำเจริญ	16	7
สำโรง	20	8	กุดข้าวปุ้น	15	6
ม่วงสามสิบ	26	11	สว่างวีระวงศ์	13	6
บ้านกอก	15	6	ดอนจิก	15	6
ศรีเมืองใหม่	16	7			
รวม	520	220			

ที่มา: ธนาคาร ธ.ก.ส. บัญชีรายชื่อพนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี : ธ.ก.ส. อุบลราชธานี, 2557

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

2) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 23 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ศึกษาจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสก้าวหน้า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยโดย t-test และ F-test

4. วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Stepwise

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมไว้ในรูปตารางและสรุปความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดมี 220 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.30 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 และปฏิบัติงานในตำแหน่งส่วนงานพัฒนารัฐกิจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.10 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อตัวแปรโดยการทดสอบการถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณเท่ากับ .81 และตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อ

การอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 65 ส่วนค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของคะแนนดิบ และค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์แบบมาตรฐาน ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ เสมอ เป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เสมอ และทำงานล่วงเวลาเสมอ เมื่องานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมาย

ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่ำสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ธนาคารเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่ำสุด คือ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า ได้รับความไว้วางใจจาก

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย	ความสำเร็จของงาน	การยอมรับนับถือ	ลักษณะของงาน	ความรับผิดชอบ	โอกาสก้าวหน้า	รวม
เพศ	.38	.62	.99	.04	.21	.46
อายุ	.67	.64	.64	.06	.52	.52
ระดับการศึกษา	.68	.74	.67	.78	.59	.62
รายได้ต่อเดือน	.60	.51	.48	.42	.42	.37
ประสบการณ์ในการทำงาน	.66	.70	.68	.68	.56	.56
ตำแหน่งงาน	.52	.29	.45	.45	.27	.21

ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษเสมอเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่ำสุด คือ มีได้รับการยอมรับและเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน เป็นดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้

ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปรอิสระ	R	Adj-R ²	R ² -Chg	b	Beta	t	Sig.
ด้านโอกาสก้าวหน้า	.751	.562	.564	.319	.333	4.815	.00
ด้านความรับผิดชอบ	.802	.640	.079	.346	.382	6.235	.00
ด้านการยอมรับนับถือ	.811	.652	.014	.159	.180	2.960	.00

จากตารางพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ .81 (F3, 216 = 138.00) และตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อการอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 65 (Adj-R² = .65) ส่วนค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของคะแนนดิบ (b) และค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์แบบมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจาก งานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท้าทายน่าสนใจและเป็นงานที่ทำหายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพงษ์ อาลัยสุข (2552)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะพล เวชโพธิ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจาก การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษเสมอ ซึ่งงานที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และการรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพงษ์ อาลัยสุข (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ หล้าศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับการพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากการมีโอกาสในความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน การรับได้รับการสนับสนุนในการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงมีโอกาสได้รับเปลี่ยนสายงานเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติร์ บุญอยู่ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมักจะเป็นสาเหตุของความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสเจริญในงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ เสมอโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพงษ์ อาลัยสุข (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนห์ หล้าศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความรับผิดชอบ มีระดับการพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้จนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายและภายในเวลาที่กำหนดภายใต้ทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Antonioni (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของผู้จัดการระดับกลาง โดย 58% เป็นการศึกษจากหน่วยงานผลิต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ 10 ประการที่สำคัญ คือ (1) การให้ความเคารพนับถือ (2) การให้ความไว้วางใจระหว่างผู้จัดการ (3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ (4) ความผ่อนคลายในการทำงาน (5) การมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง (6) การทำให้มีความรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ (7) ผู้บริหารระดับสูงให้ความตระหนักและรับทราบในเรื่องผลของงาน (8) มีความยุติธรรมในการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนในการทำงาน (9) การแสดงความยินดีเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และ (10) เปิดโอกาสให้รับงานพิเศษ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนห์ หล้าศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จของงานมีระดับการพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความรับผิดชอบสูง

จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างจากเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติร์ บุณยอยู่ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและเขตที่ทำงาน มีระดับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ หล้าศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากธนาคารเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม มีการคัดเลือกจัดสรรพนักงานที่เข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จึงอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน เห็นว่าระดับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ตรีกุลแสงเงิน (2550) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฝ่ายกิจการสาขา 3) ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อตัวแปรโดยการทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปรประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ฉะนั้น หากจะยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้วนั้น ควรให้ความสำคัญต่อตัวแปรทั้ง 3 ภายใต้การจัดการที่เป็นธรรม

1. ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า มีส่วนร่วมในการวางแผนการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ เสมอเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เสมอ และทำงานล่วงเวลาเสมอ เมื่องานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมาย ถ้าหากการทำงานแต่ละด้าน มีการมอบหมายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด กระบวนการ หรือขั้นตอนในการปฏิบัติแล้ว พนักงานจะทำอย่างเต็มที่ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีได้อย่างเต็มที่ รวมถึงพนักงานจะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. ด้านโอกาสก้าวหน้า พิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ธนาคารเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นว่าโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานถือเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นควรให้โอกาสแก่พนักงานทุกสายงานด้วยความเท่าเทียม รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และมีความเป็นธรรมในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น ภายใต้ระเบียบวิธีปฏิบัติที่สอดคล้องและชัดเจน

3. ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษเสมอเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับ

การยอมรับในสังคม และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาควรไว้วางใจในการมอบหมายงานและยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างสอดคล้อง และสามารถบรรลุสู่เป้าหมายได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ปิยภิญญา โชติวานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จึงสุวดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินี ทองประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัยรดา พรเจริญ และ ดร.พิมุกต์ สมชอบ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ตรวจสอบเพื่อความสมบูรณ์ทุกขั้นตอน

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินธร สนวนุช. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บ สวีตี้ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- ทองใบ สุตชาติ. การวิจัยธุรกิจ: ปฏิบัติการนอกเหนือตำรา. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. บัญชีรายชื่อพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: ธ.ก.ส. อุบลราชธานี, 2557.
- ยุทธกาญจน์ ทองรอง. ความสัมพันธ์ระหว่าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2553.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฝ่ายกิจการสาขา 3). การศึกษา

ค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

วรรณะพล เวชโพธิ์. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.

ศศิพงษ์ อาลัยสุข. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสินภาค 4. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552.

สุชาติร์ตัน บุญอยู่. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554.

เสนห์ หล้าศรี. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.

Antonioni, D. What Motivates Middle Managers. *Journal of Industrial Management*. 27 (November 1999) : 41.