

แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

Work Motivation Affecting Employee Performance at Government Savings Bank, Head Office

นิชากร รักเมือง¹

¹สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Nichakorn Rukmuang¹

¹Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author : Email nichanichy28@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความงานวิจัย บทความวิชาการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดของ Herzberg ที่เสนอว่าแรงจูงใจด้านใดที่จะเสริมแรงให้บุคคล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งรวมกันมี 10 ด้าน ในประเด็นของประสิทธิภาพใช้ทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($R = 0.922$) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดย

ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ มีผลเป็นไปตามสมมติฐาน และนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลการทดสอบมีผลพหุคูณ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

Abstract

This research entitled “Work Motivation Affecting Employee Performance at Government Savings Bank, Head Office” aimed to study motivation issues affecting employee performance. The study was based on relevant documents, textbooks, research articles, academic articles, and related literature, using Herzberg's Motivation Theory, which suggested which motivation factors reinforce individuals' efficiency in work performance. Two factors, comprising motivation factors and hygiene factors, totaling 10 aspects were examined. Regarding work performance, Peterson and Plowman's (1953) theory including four aspects: quality, quantity, time, and cost was studied. The research sample consisted of 400 employees at the Government Savings Bank, Head Office. The sample size was determined using Taro Yamane's formula for population sampling. The questionnaire was used as a tool for data collection. Statistical analysis included mean, percentage, standard deviation, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing was conducted using multiple regression analysis and analyzing the relationship between independent and dependent variables with a statistical significance level of 0.05. The research findings indicated that the 10 aspects of work motivation, including achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, compensation, policy and management, relationship between co-workers, working environment, and stability had a high correlation ($R = 0.922$) with employee performance at the Government Savings Bank, Head Office. Achievement, responsibility, relationships between co-workers, stability, and advancement were statistically significantly correlated with employee performance, supporting the hypotheses. However, policy and management, working environment and work itself had correlation with employee performance with a statistical insignificance. Lastly, recognition was negatively correlated with employee performance with non-statistically significant effect.

Keywords: Work motivation, Work performance, Employees at Government Savings Bank, Head Office

บทนำ

โลกของการทำงานเปลี่ยนไป นับตั้งแต่การทำงานทางไกลช่วงโรคระบาดไปจนถึงการลาออกครั้งใหญ่ (The Great Resignation) และ การลาออกอย่างเงียบๆ (Quiet Quitting) ในบริบทสังคมที่เปลี่ยนไปนี้ และการ

หยุดชะงักของธุรกิจหรือที่เกิดขึ้นโดยไม่ทันตั้งตัว ทำให้เราต้องเปลี่ยนมุมมองในการจ้างงานแบบเดิม ๆ ที่ซ้ำซาก ให้ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานได้เปลี่ยนโฉมโลกของการทำงาน และสร้างโลกไร้ขอบเขตที่ก่อให้เกิดความเป็นไปได้มากมายไม่สิ้นสุด เช่น เปลี่ยนฐานคิดจากตัวงานเป็นทักษะความสามารถ เปลี่ยนจากลูกจ้างประจำไปสู่ระบบนิเวศของแรงงานเปลี่ยนจากความยืดหยุ่นในการทำงานไปสู่การยืดหยุ่นทุกมิติ เปลี่ยนจากผลผลิตไปสู่ประสิทธิภาพของบุคลากร และเปลี่ยนจากนายจ้างไปสู่ตัวแทนของคนทำงาน ดังนั้น จำเป็นต้องสร้าง ปัจจัยพื้นฐานใหม่ ๆ ที่ช่วยให้พนักงานและองค์กร สามารถเดินทางในโลกที่ไร้ขอบเขตนี้ได้ ปัจจัยดังกล่าวประกอบไปด้วย การคิดแบบนักวิจัยร่วมสร้างกฎและความสัมพันธ์ ในการทำงานและลำดับความสำคัญที่ผลลัพธ์ของบุคลากร (Deloitte, 2023)

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน อาทิเช่น บุคลากร ทุน เครื่องมือในการปฏิบัติงาน หลักการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น สิ่งที่ต้องคำนึงให้ความสำคัญและความสนใจเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารบุคลากร เพราะบุคลากร คือทรัพยากรที่สำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร เป็นผู้มีศักยภาพและความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายขององค์กร การกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “บุคลากร” ดังนั้นการดูแลคนในองค์กร จึงเป็นหัวใจสำคัญในการเติบโตและเดินหน้าต่อไปของธุรกิจ เข้าใจความต้องการและความคาดหวัง เพื่อรักษามูลค่าบุคลากรให้เติบโตและอยู่กับองค์กรต่อไปได้ และเมื่อองค์กรธุรกิจต่างเติบโต และมีความซับซ้อนขึ้นเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสามารถบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ถือเป็นงานที่สำคัญและท้าทายสำหรับผู้บริหารทุกคน โดยพยายามสรรหาเทคนิคและ วิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ (มัลลิกา ดันสอน, 2544)

ธนาคารออมสินเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลังเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ในการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ มีภารกิจหลักในการดำเนินงานเพื่อรัฐและปวงชน ด้วยภารกิจในการส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อระดมเงินออมเข้าสู่ตลาดเงินในระบบสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและภูมิภาคทั้งในภาครัฐและเอกชน มีนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ สนับสนุนการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค และชนบท (ศศิพงษ์ อาลัยสุข, 2552) และเนื่องจากปัจจุบันมีนโยบายของธนาคารมุ่งสู่ความเป็นองค์กร “ธุรกิจเพื่อสร้างคุณค่าสังคม (Creative Social Value หรือ CSV)” ซึ่งเป็นการเอาปัญหาเชิงสังคมใส่ไปในธุรกิจของออมสินในทุกมิติ ปรับการทำงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาทางสังคมที่ยั่งยืนมากขึ้น ปัญหาเชิงสังคมในปัจจุบันอยู่บนสภาพของการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กรต้องการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ประชาชน และสังคมได้อย่างครบถ้วนทุกมิติ ด้วยการให้บริการทางการเงินแบบครบวงจร ขานรับนโยบายของภาครัฐเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ในเชิง

นโยบายของธนาคารและของภาครัฐ การขับเคลื่อนสถานะเศรษฐกิจต่างๆ จะลุล่วงไปไม่ได้เลย ถ้าหากขาดพนักงานที่เป็นกำลังสำคัญ เป็นแรงขับเคลื่อน อันเป็นกลไกฟันเฟืองสำคัญในการดำเนินงานให้ตอบโจทย์ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นธนาคารออมสินจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีในองค์กร พนักงานต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของธนาคารออมสินมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง แรงจูงใจยังเป็นตัวที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่าง องค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนนึงทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราการลาออกก็จะน้อยลง การทำงานก็มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บรรยากาศภายในองค์กรดีขึ้น ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนา องค์กรก็จะเติบโตตามไปด้วยวิธีการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานนั้นก็หลากหลายวิธี โดยไม่มีทางรู้ได้ว่าวิธีไหนจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด องค์กรต้องลองนำมาปรับใช้กับเสียก่อน นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ การพูดคุยกับพนักงานก่อนที่จะนำนโยบายต่างๆ เข้ามาใช้ การพูดคุยจะทำให้พนักงานเข้าใจถึงนโยบายการบริหาร เป้าหมาย และองค์กรเองก็ได้รู้ถึงความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญด้วย เมื่อทุกฝ่ายในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีความต้องการสร้างผลงานให้มากขึ้นแล้ว องค์กรก็จะเติบโตขึ้น ได้ผลกำไรมากขึ้น ซึ่งผลกำไรที่ได้ก็จะกลับคืนมาสู่พนักงานทุกคน หากองค์กรมีวิธีบริหารจัดการเรื่องนี้ได้ การสร้างพฤติกรรมค่านิยมองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลก็จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ขอบเขตงานวิจัย

ประชากรตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในสังกัดธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 5,393 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 ตามรายงานประจำปีธนาคารออมสิน 2566) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการสุตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้เสนอสูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน โดยสมมติค่าสัดส่วน 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่าขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบจำนวน 400 คน ถือว่าดี (Good)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2567

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีราพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ได้สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิทย์, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565) ได้สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และ ณัฏชา ใจตรง (2566) ได้สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สรุปตัวปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน จากการสังเคราะห์วรรณกรรมดังกล่าว

สรุปได้ว่า สองปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจิตใจ โดยมีปัจจัยย่อยที่หยิบมาใช้ศึกษาการวิจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการจูงใจให้คนมีความรู้สึกดีกับงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพอใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค่าจ้าง โดยมีปัจจัยย่อยที่หยิบมาใช้ศึกษาการวิจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยที่จะช่วยค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ชีราพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยังยศ (2564) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวิชย์, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย และณชชา ใจตรง (2566) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย จากการสังเคราะห์วรรณกรรมดังกล่าว สรุปได้ว่า ทั้ง 4 ด้านที่แสดงถึงความสามารถ ขึ้นตอนต่างๆ ระบบของงาน แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ การจัดการองค์กร หลักการบริหารคนขององค์กรที่มีหลักเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพหรือส่งเสริมให้คนมีประสิทธิภาพ ดึงเอาความสามารถ ทักษะ ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเพื่อการทำงานที่ได้ประสิทธิผล คนมีความสุข เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร โดยอยู่ในงบประมาณและเวลาที่จำกัด ถูกต้องเป็นไปวิธีปฏิบัติขององค์กร

ผลการวิจัย

1.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

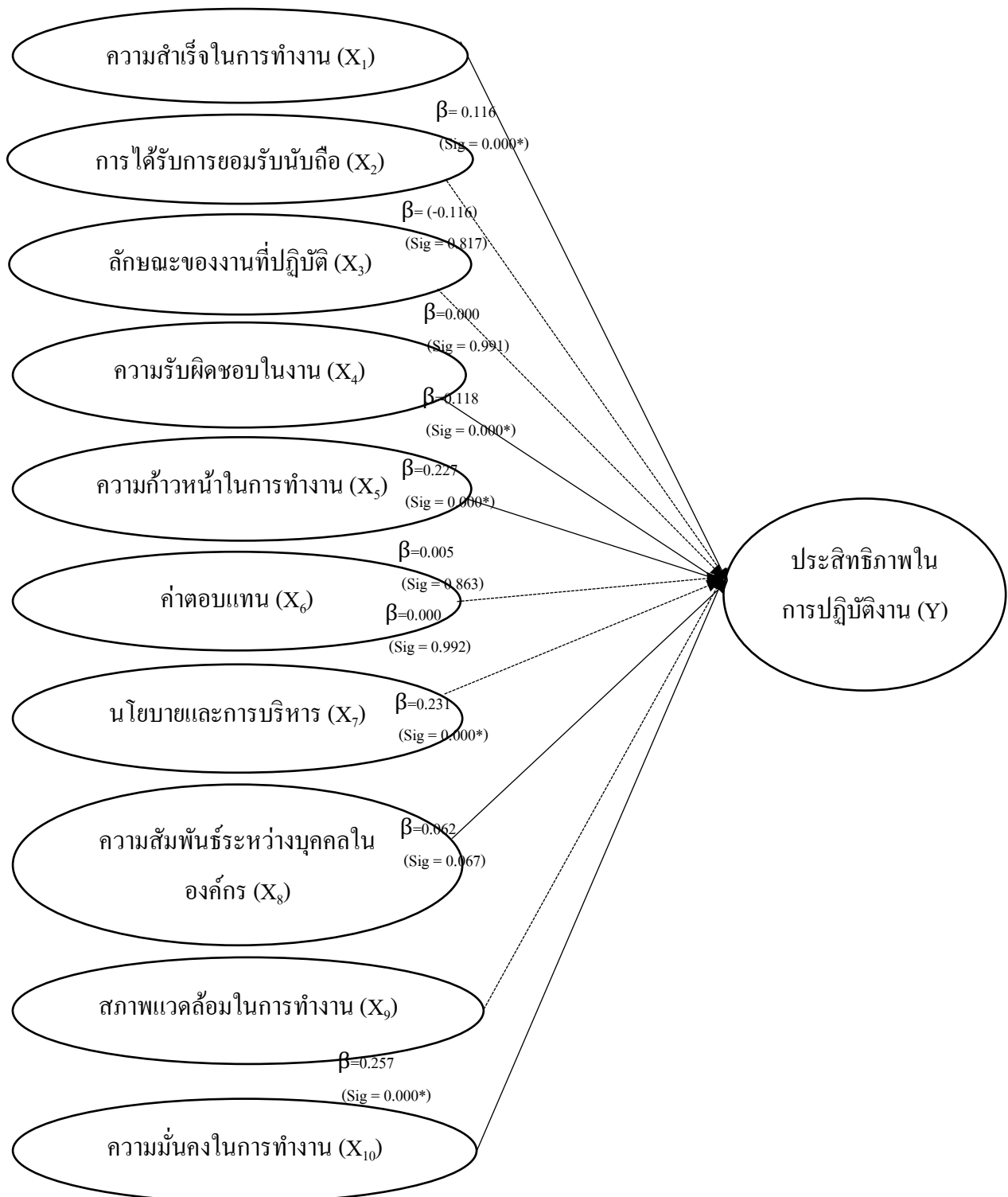
2.ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อันดับหนึ่ง ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับสอง ความรับผิดชอบในงาน อันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับสี่ ความมั่นคงในการ

ทำงาน อันดับห้า นโยบายและการบริหาร อันดับหก ความก้าวหน้าในการทำงาน อันดับเจ็ด สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับแปด ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย ค่าตอบแทน

3.ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อันดับหนึ่ง ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับสอง ด้านปริมาณงาน อันดับสาม ด้านเวลา และอันดับสุดท้าย ด้านค่าใช้จ่าย

4.ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และค่าตอบแทน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 85.1 ($R^2=0.851$) ตัวแปรที่มีค่า β สูงมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} < 0.05$) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} > 0.05$) ไม่ส่งผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Model ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่



อภิปรายผลการวิจัย

ความสำเร็จในการทำงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กล่าวได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนด้านนี้อย่างดีเยี่ยม มีการตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ทুমเทในการทำงานให้ออกมาสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาหน้างาน ปัญหาเฉพาะด้านได้ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐานมีอิทธิพลค่า $\beta = 0.116$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000^* ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัชชา ใจตรง (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการทำงานพนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

ความรับผิดชอบในงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ แม้งานนั้นจะยากลำบาก โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามคำสั่งและระเบียบขององค์กรอยู่เสมอ กล่าวคือองค์กรหรือหัวหน้างานมีการมอบหมายงานที่ตรงกับระดับของความสามารถแต่ละคนได้เป็นอย่างดี พนักงานขององค์กรมีคุณภาพ มีความอดทน และความมานะบากบั่นที่จะทำงานให้ออกมาดีและถูกต้อง ภายใต้กฎเกณฑ์ของธนาคาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐานมีอิทธิพลค่า $\beta = 0.118$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000^* ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิชัย, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในงาน ที่พนักงานมีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะการทำงานที่ดี ทำงานอยู่ภายใต้ขอบเขตกฎเกณฑ์ขององค์กรมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน รวมถึงการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจึงมีแรงจูงใจในการทำผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้นั้นเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างดี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ตนเองความสัมพันธ์ระหว่างกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดี สามารถร่วมงานและประสานงานกับพนักงานคนอื่นในองค์กร ที่อยู่ต่างหน่วยงานได้ดี และเมื่องานที่ทำติดขัดหรือมีปัญหาจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี แสดงถึงการที่องค์กรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการสร้างเสริมกิจกรรมระหว่างกัน นอกเหนือจากเรื่องการทำงาน เพื่อความสามัคคีสามัคคีในองค์กร และมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนภายในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐานมีอิทธิพลค่า $\beta = 0.231$ มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000* ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิภาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการช่วยเหลือ เกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เมื่องานมีปัญหา ตลอดจนได้รับความ ยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กร พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 4 แสดงให้ เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำและภูมิใจในองค์กรที่มีความมั่นคง ทั้งนี้เป็น เพราะว่าองค์กรธนาคารออมสินนี้เป็นหน่วยงานที่มั่นคง มีสถานะรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง ที่รัฐบาล เป็นประกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการทดสอบ สมมติฐาน มีอิทธิพลค่า $\beta = 0.257$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000* ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภู่วฒวนวิชัย, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานที่ทำอยู่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีความปลอดภัย พนักงานรู้สึกภูมิใจในองค์กร มีความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้ อยากทำงานในองค์กรไปจนเกษียณอายุ ซึ่งมีผลที่สอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกันเป็นสำคัญ

นโยบายและการบริหาร การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 5 ในด้านนี้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า Sig = 0.992 กล่าวคือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการ บริหารกับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลค่า $\beta = 0.000$ ไม่ตอบรับสมมติฐาน ในด้านนี้ ซึ่งแปลได้ว่าในด้านการนโยบายและการบริหารที่มีค่าอิทธิพล $\beta = 0.000$ หมายถึงด้านนโยบายและการ บริหารไม่มีผล และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพเพราะนโยบายการบริหารขององค์กร พนักงานทราบดีอยู่แล้ว เป็น เรื่องพื้นฐานที่ทุกคนทราบและถือปฏิบัติตามปกติมาตลอด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่าง ใด ส่งผลให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในการทำงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 6 แสดง ให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้มีโอกาสดู ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรให้ได้รับการพัฒนาอบรมทักษะความรู้เพิ่มเติม เพื่อ พัฒนาระดับระดับขั้นของตนเอง ประกอบกับองค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรธนาคารออมสินมีการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ มีการจัดการอบรมความรู้เพิ่มเติม ต่างๆให้แก่พนักงานอยู่เสมอ ที่จัดขึ้นทั้งภายในองค์กร และมีการคัดเลือกพนักงานหมุนเวียนรอบเพื่อส่งพนักงาน ไปอบรมภายนอกองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดผลดีแก่องค์กร ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐานมีอิทธิพลค่า $\beta = 0.227$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000* ส่งผลกระทบ

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการพัฒนางานให้มีความรู้อยู่เสมอ พนักงานจะใช้ความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และมีคุณภาพต่องานที่ได้รับ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 7 ในด้านนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า Sig = 0.067 กล่าวคือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลค่า $\beta = 0.062$ ไม่ตอบรับสมมติฐานในด้านนี้ แปลได้ว่าในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีค่าอิทธิพล $\beta = 0.062$ เนื่องจากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องพื้นฐานที่องค์กรต้องจัดให้มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัยและชีวอนามัยต่างๆ อุปกรณ์วัสดุที่ใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวกและเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงานในการผลิตงานให้ออกมาตรงตามเป้าหมาย จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ส่งผลให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 8 ในด้านนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า Sig = 0.991 กล่าวคือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลค่า $\beta = 0.000$ ไม่ตอบรับสมมติฐานในด้านนี้ แปลได้ว่าในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีค่าอิทธิพล $\beta = 0.000$ เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผล และไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ เพราะพนักงานทำงานตรงตามลักษณะงานของตนอยู่แล้วมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่การทำงานชัดเจน ลักษณะของงานที่ได้รับทุกวันไม่ได้มีแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ส่งผลให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การได้รับการยอมรับนับถือ การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ได้รับการรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ ได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาสนใจและมักชื่นชมผลงานของพนักงาน มีผลทำให้การแปลผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่มีอิทธิพลค่า $\beta = (-0.006)$ แสดงค่าที่ผกผัน อาจเป็นเพราะได้รับคำชื่นชมบ่อยจนมองว่าเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้ตื่นเต้นหรือตื่นตัวแต่อย่างใด ส่งผลให้ไม่เกิดการกระตุ้น และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า Sig = 0.817 กล่าวคือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ตอบรับสมมติฐานในด้านนี้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าตอบแทน การแปลผลค่าเฉลี่ยด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับสุดท้าย ในด้านนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า Sig = 0.863 กล่าวคือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนกับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลค่า $\beta = 0.005$ ไม่ตอบรับสมมติฐานในด้านนี้ แปลได้ว่าในด้านค่าตอบแทนที่มีค่าอิทธิพล $\beta = 0.005$ เนื่องจากค่าตอบแทนไม่มีผล และไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

เพราะคำตอบแทนที่ได้รับยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ดี ส่งผลให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1.ความสำเร็จในการทำงาน การที่พนักงานจะทำงานได้สำเร็จและภาคภูมิใจกับผลงานที่ตนเองทำนั้น องค์ประกอบสำคัญคือการได้รับการสอนงานหรือได้รับวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม การได้รับความรู้อย่างคุณภาพ นอกจากนี้การเพิ่มทักษะที่จำเป็นอื่นๆก็สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์แยกแยะ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะด้านการจัดการ ฯลฯ องค์กรควรมีการพัฒนาพนักงาน มีทักษะอยู่เสมอ เพื่อการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.การได้รับการยอมรับนับถือ บุคคลทุกคนต้องการได้รับการยอมรับตัวตนจากคนรอบข้าง การที่องค์กรไม่ควรมองข้ามแรงจูงใจด้านนี้ เพราะการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีแรงใจแรงกายในการทำงาน เกิดความพอใจในตนเอง ในผลงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ มีความมั่นใจในตนเอง อันจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เลือกคนให้ถูกงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรไม่ควรมองข้ามเช่นกัน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ทำทนายความสามารถ เน้นการแก้ไขปัญหา งานที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ ควรมอบให้ลูกคน เพื่อให้งานออกมาตรงเป้าหมาย

4.ความรับผิดชอบในงาน เชื่อว่าปัจจัยด้านนี้พนักงานในองค์กรมีกันทุกคน แต่องค์กรเองก็ควรเพิ่มและหรือกระตุ้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น มีการสร้างบรรยากาศที่สบายๆ ไม่เคร่งเครียดจนเกินไปให้อิสระในการคิดทำงาน โดยพนักงานต้องมีวินัยในการทำงานและสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้

5.ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานจะก้าวหน้าในการทำงานได้นั้น นอกจากตัวของพนักงานเองแล้ว ส่วนหนึ่งการขับเคลื่อนความก้าวหน้านี้ ก็เป็นองค์กรเองที่ต้องหาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมความก้าวหน้า การให้โอกาสดีๆ การเปิดสอบเลื่อนขั้น การพัฒนาอบรมในการเพิ่มระดับการทำงาน

6.ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรควรคำนึงถึงส่วนนี้ สำหรับการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการต่างๆ การทำให้ค่าตอบแทนเป็นที่พึงพอใจของพนักงานส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน

7.นโยบายและการบริหาร องค์กรควรออกนโยบายที่พนักงานปฏิบัติได้จริง และส่งผลให้สอดคล้องกับการทำงานจริง และการบริหารควรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน หรือผลัดเปลี่ยนที่มตำแหน่ง เพื่อทุกคนจะได้ทำงานได้หลากหลาย มีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ ป้องกันมิให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการจัดสรรงานมอบหมายงาน

9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรเช้คเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน และตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่เสมอ มีความสะดวกสบาย พร้อมใช้งาน การมีพื้นที่สีเขียวในตึกอาคาร จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย เช่น ต้นไม้พอกอากาศ เนื่องจากจะเป็นการช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

10.ความมั่นคงในการทำงาน การที่องค์กรทำให้เห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงให้แก่พนักงาน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง เนื่องด้วยคนเรามักมองหาความมั่นคง การที่องค์กรมั่นคง พนักงานมีความไว้วางใจ อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จะส่งผลดีต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ลดการลาออกได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรการนำผลการวิจัยจากงานวิจัยนี้ ไปศึกษาต่อในภาคหน้าเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่องค์กรต้องการต่อไป เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.ควรศึกษาผลการวิจัย เพื่อไปต่อยอดในบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฉัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน: กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ธนาคารออมสิน. (2566). รายงานประจำปี. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567 จาก <http://www.gsb.or.th/about/anrpl>, น. 163-165

ธนาคารออมสิน. (2566). แผนแม่บท ด้านทรัพยากรบุคคลปี 2567-2571 สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567 จากระบบ อินทราเน็ตธนาคารออมสิน.

ธิภาพร ทองทักษิณและศิริพร เลิศยังยศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา,วารสารวิชาการและวิจัย, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

พัฒน์ภูมิ ภู่วฒวนวณิชย์, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, และมยุรี รัตนเสริมพงศ์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิคกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภาณุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2551. แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วีเจ.พรินติ้ง.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิพงษ์ อาลัยสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัด: ธนาคารออมสินภาค 4. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุวปรีชา บุญล้ำ. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ. วิชาเอกบริหารธุรกิจ, สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่.

Deloitte. (2023). โลกที่ไร้ขอบเขตพื้นฐานใหม่ของต้นทุนมนุษย์: บทความหนังสือพิมพ์ฐานรากเศรษฐกิจ, ฉบับ 3,911. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2567 จาก <http://www.thansettakij.com/lifestyle/572546>