



แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์



วรรณิดา กันหา

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา-
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา-
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์"

ของ วรณิดา กันหา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา-

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช วานิชชินชัย)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.วรารุช ฤกษ์วารักษ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา)

อนุมัติ

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มุณีสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์
ผู้วิจัย	วรรณิดา กันหา
ประธานที่ปรึกษา	ดร. วราวุธ ฤกษ์วรารักษ์
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชา-, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562
คำสำคัญ	แรงจูงใจ, ความต้องการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานและความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 406 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test และ One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา องค์กรที่สังกัด อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้ และตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการอยู่ต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษา การจูงใจพนักงานธนาคารด้านความรับผิดชอบในงาน ธนาคารควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ โดยมีการจัดการแข่งขัน พิชิตเป้าหมายภายในองค์กร

Title	MOTIVATION IN THE WORK AND THE NEEDS TO STAY OF BANK'S EMPLOYEES IN PHETCHABUN PROVINCE.
Author	WANNIDA KANHA
Advisor	Warawude Rurkwararuk, Ph.D.
Academic Paper	Thesis M.B.A. in Business Administration Program, Naresuan University, 2019
Keywords	Motivation in the work, the needs

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the motivation factors and the needs to continue working of bank employees in Phetchabun province. The sample in this study was 406 bank employees in Phetchabun province. Questionnaires were used as tools for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypotheses testing was done by using T-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The study found that: Overall, the Motivation factors and Hygiene factors were at a High level. For Personal factors, it is found that differences in gender, age, education, organization that they work with, length of work with the banks, income levels, and positions did affect the need to stay differently, with statistical significance at the level of 0.05. When analyzing with Multiple Regression, it was found that the Motivation factors in terms of Job Responsibility, Nature of the work, Success in the workplace, and Growth in the organization did influence the motivation at work with statistical significance at the level of 0.05. For Hygiene Factors, it was found that Job security, Salary and welfare, Relations with supervisors, Relations with colleagues, and Operational conditions did influence the motivation at work with statistical significance level 0.05. From the study, Motivation for bank employees in job responsibilities, it is suggested that banks should make employees feel responsible for important work, by having a competition to win goals within the

organization.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือจาก ดร.วราวุธ ฤกษ์วรารักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ พร้อมทั้งได้ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศม์เดช วาณิชชินชัย ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ และดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยในการสอบ วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา อาจารย์ ดร.วิมลลา ผ่องแผ้ว และ อาจารย์ ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา ที่ได้เสียสละเวลาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้จัดการธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ทุก ๆ ท่าน ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยและอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และขอบคุณพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุก ๆ ท่าน ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน บุคลากรทุก ๆ คน พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคนในคณะ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่คอยช่วยเหลือประสิทธิ์ ประสาท ความรู้ ตลอดจนแนวทางสำหรับการศึกษา ตำราและแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และให้ กำลังใจตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่คอยให้ความรักความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนความสำเร็จทุกด้านในชีวิต ตลอดจนขอบคุณกำลังใจจากทุกท่านที่มีได้กล่าว นามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

วรรณิดา กันหา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา/หลักการและเหตุผล.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับได้.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้.....	3
1.6 สมมติฐานงานวิจัย.....	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
1. ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้ (ณัฐ ชานันท์ พิสุทธิโยธิน, 2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง การ กระทำ หรือพฤติกรรม ในตัวของคุณบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลัง ผลักดันให้คุณบุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้.....	6

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	7
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	7
1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation, 1940-1950)	7
2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960)	8
3. ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) โดย McClellane (McClellane, 1930).....	8
4. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย Two-Factors Theory ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959).....	9
2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. งานวิจัยในประเทศ.....	11
2. งานวิจัยต่างประเทศ	18
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	20
3.1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	20
3.2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	23
3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
3.4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	26
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	28
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน.....	32

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ในองค์กร	38
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	38
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน	71
5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ในองค์กร	72
5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	72
5.5 อภิปรายผลการวิจัย	74
5.6 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก ตารางข้อมูลผลการวิจัย	84
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
ประวัติผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการจัดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
ตาราง 2 แสดงการคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	23
ตาราง 3 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้.....	25
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม.....	32
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานราย ด้าน ของปัจจัยจูงใจ.....	33
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานราย ด้าน ของปัจจัยค้ำจุน.....	35
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความอยากอยู่ใน องค์กร.....	38
ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่าง กัน โดยใช้สถิติ (t-test).....	39
ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กร แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA).....	39
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนก ตามอายุของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method).....	40

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)	41
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	41
ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์องค์กรที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)	42
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามองค์กรที่สังกัด ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	43
ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์อำเภอที่ตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)	46
ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์อายุการทำงานกับธนาคารที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)	46
ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	47
ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA).....	48
ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	48
ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t-test)	49

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ห้วงองค์กรที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการ
ทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)..50

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จใน
การทำงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....52

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....53

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านลักษณะของงาน
ที่ทำ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....54

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบ
ในงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)55

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความก้าวหน้าใน
อาชีพ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....56

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการเจริญเติบโต
ในองค์กร แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)57

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....58

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครอง
 บังคับบัญชา แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)59

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการ
 ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....60

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....61

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....62

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงใน
 งาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....63

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มี
 ปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและ
 สวัสดิการ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....64

ตาราง 36 แสดงค่าการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรปัจจัยงูใจและ
 ปัจจัยค่าจุน.....65

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ใน
 องค์กรองค์กร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)66

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ใน
 องค์กรองค์กร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)67

ตาราง 39 สรุปปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยาก อยู่ต่อในองค์กร	68
ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนก ตามอำเภอที่ตั้งองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method).....	84



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย19



บทที่ 1

บทนำ

- 1.1 ความสำคัญของปัญหา/หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.4 ขอบเขตการวิจัย
- 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
- 1.6 สมมติฐานงานวิจัย

1.1 ความสำคัญของปัญหา/หลักการและเหตุผล

การทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งแรงกระตุ้นอย่างเดียวยังอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้หลายแบบ เช่น แรงกระตุ้นเพื่อความสำเร็จในการเรียนอย่างเดียว บางคนทุ่มเทอ่านหนังสือคนเดียว บางคนขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือบางคนหวังรางวัลจากพ่อแม่ เป็นต้น และในทางตรงกันข้ามแรงกระตุ้นที่ต่างกัน อาจทำให้มีพฤติกรรมคล้ายกัน เช่น นักศึกษาในห้องเลือกเรียนนิเวศวิทยาด้วยกัน แต่แต่ละคนมีแรงกระตุ้นที่ไม่เหมือนกัน เช่น เรียนเพราะชอบจริง ๆ ไม่ชอบแต่เรียนตามเพื่อน จะเห็นได้ว่าการกระทำของคนหาคำตอบได้ยาก นักจิตวิทยาจึงหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้น ซึ่งแรงกระตุ้นขึ้นอยู่กับความต้องการ (need) และแรงขับ (drive) โดยความต้องการ (need) เกิดจากการขาดสมดุลของร่างกาย ซึ่งคนเรานั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาบ้าง น้อยบ้าง ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แรงขับ (drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดมาจากความต้องการ เมื่อมีความต้องการ จะทำให้เกิดความกระวนกระวายใจ และหาทางบำบัดความต้องการนั้น (สุรพล เพชรไกร, 2554) แรงจูงใจจึงเป็นพลังสำคัญ ที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจที่ดี อาจส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตการจูงใจก็จะมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรต่อไป ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารในองค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อีกด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2557)

ปัจจุบันธนาคารเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งระดมเงินออม และแหล่งให้กู้ยืมเงินที่สำคัญที่สุดในระบบการเงิน ซึ่งไม่มีเพียงบริการรับฝาก – ถอน และเปิดบัญชีเท่านั้น ยังมีบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุน วางแผนและวิเคราะห์ด้านการเงิน รวมไปถึงบริการด้านประกันชีวิตและประกันวินาศภัยอีกด้วย เมื่อมีบริการที่หลากหลาย จึงต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของธนาคาร และมีความสามารถด้านการสื่อสาร การใช้ภาษาที่สุภาพและชัดเจน ทั้งหมดนี้เพื่อช่วยขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารให้สำเร็จตามเป้าหมายในทุก ๆ ปี ตามแผนบริหารขององค์กร ซึ่งธนาคารมีสาขาเปิดให้บริการจำนวนมากอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุนด้วยความสะดวก

จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีธนาคารเปิดให้บริการประชาชนอยู่หลายสาขา ซึ่งจังหวัดเพชรบูรณ์ตั้งอยู่ในภาคกลางตอนบน มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวจำนวนมาก มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวพักผ่อนได้ตลอดทั้งปี อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมการท่องเที่ยวจากภาครัฐและเอกชน เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยวจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยวมากขึ้น โดยจังหวัดเพชรบูรณ์มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 9 ของประเทศ มีประชากร 994,540 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2561) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีธนาคารจำนวนมากเปิดให้บริการทางการเงินแก่ประชาชน ทั้งธนาคารภาคเอกชนและธนาคารภาครัฐบาลเป็นจำนวนกว่า 10 ธนาคาร ดังนี้ 1. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) 3. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 4. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) 5. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) 6. ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) 7. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 8. ธนาคารออมสิน 9. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ 10. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งในจังหวัดเพชรบูรณ์ธนาคารอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมตัวกลางทางการเงินที่มีจำนวน 321 แห่ง และมีพนักงานจำนวน 1,929 คน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์, 2562) จากข้อมูล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปี 2559 จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (Gross Provincial Product : GPP) จำนวน 78,916 ล้านบาท รายได้ต่อหัวประชากร (GPP per capita) 86,017 บาทต่อคนต่อปี (สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์, 2559) นั่นหมายถึง พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นกำลังสำคัญในการให้บริการประชาชนและนักท่องเที่ยวจำนวนมาก

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานอยากทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

สามารถปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งฝ่ายบริหารยังสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีอิทธิต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับได้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการมีอิทธิต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กร ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการบริหารพนักงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. ขอบเขตด้านประชากร เป็นพนักงานธนาคารที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเพชรบูรณ์
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเก็บแบบสอบถามพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์เท่านั้น
4. ขอบเขตด้านเวลา การทำวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 ถึง เดือนมีนาคม 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้

พนักงานธนาคาร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย

จำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจิตใจ ให้แสดงพฤติกรรมหรือให้ทำตามความต้องการของบุคคล โดยมีผลตอบแทนเป็นการตอบแทนเมื่อทำสิ่งนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยมากระตุ้นที่จะทำให้พนักงานใช้ความพยายามทำให้ได้ผลงานและทำงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยกย่องชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะของงานที่สนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การเจริญเติบโตในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่กำจัดความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงาน ของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเป็นธรรม ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการปกครองโดยผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศทำเลที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน วัสดุครุภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนความสะอาดในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

กับผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณืต่าง ๆ ในด้านการช่วยเหลือ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความอบอุ่นและการปรึกษาหารือ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ในด้านการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนตลอดจนการปรึกษาหารือกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นผลให้เกิดความพอใจในองค์กร

1.6 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน
2. องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน
3. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์
4. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎี แนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

(ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน, 2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง การกระทำ หรือ พฤติกรรม ในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(นิติพล ภูตะโชติ, 2557) สรุปความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการกระตุ้น ทำให้ มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทน หรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

(พรทิพย์ เกิดขำ, 2557) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้ดิ้นรนทำบางอย่าง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ ที่ไม่ใช่เพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ

(ฐาติรัตน์ สุขเสาร์, 2554) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรน เพื่อให้ทำบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย

(สุชาร์ตน์ บุญอยู่, 2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่มากระตุ้น แต่ละบุคคล ให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความทุ่มเทและเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวเอาไว้ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า สิ่งกระตุ้นจิตใจ ให้แสดงพฤติกรรมหรือให้ทำตามความต้องการของบุคคล โดยมีผลตอบแทนเป็นการตอบแทน เมื่อทำสิ่งนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญ ที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กร จนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจที่ดี อาจส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตการจูงใจก็ยังคงมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรต่อไป ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารในองค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อีกด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2557)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการเกิดขึ้นก่อน โดยเมื่อบุคคลมีความต้องการสิ่งใด จะเกิดแรงกระตุ้นให้ทำสิ่งนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการ (H.MASLOW, 1954)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation, 1940-1950)

Maslow เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ต่อไปนี้

1.1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น (รุ่งลักษณ์ รอดขำ, 2555)

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960)

แมคเกรเกอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปขี้เกียจ ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ ชอบให้สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการขี้แงะ สั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับองค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง ให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับ เมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ประพันธ์ เวารัมย์, 2555)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) โดย McClellane (McClellane, 1930)

McClellane ค้นพบว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังตัวเงินนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ และความต้องการการผูกพัน

- 3.1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คนประเภทนี้เป็นคนที่ชอบ

แก้ไขปัญหาคือ ต้องการหาทางออก พยายามทำทุกอย่างให้ดีขึ้น ทำอะไรไปแล้วก็ต้องการข้อมูลตอบกลับ เพื่อนำไปพัฒนาแก้ไข และต่อยอด ชอบความท้าทาย ชอบความเสี่ยง และส่วนใหญ่มักชอบทำงานคนเดียว เพราะการทำงานกับคนหลาย ๆ คน อาจจะทำให้ทำงานไม่สมบูรณ์แบบ ตามที่ตัวเองมุ่งหวัง อาจจะทำให้เกิดปัญหา หรือไม่เป็นไปตามแบบแผน จึงเลือกทำงานคนเดียว เพราะเห็นว่าจะช่วยลดความผิดพลาดแล้วเข้าไปสู่เป้าหมายได้มากกว่า

3.2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) คนประเภทนี้ชอบการแข่งขัน ชอบควบคุมการทำงาน หรือการแนะนำ เน้นการทำงานแบบมีวินัย ต้องการได้เปรียบ เวลาแสดงความคิดเห็น ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง แต่มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่า จึงทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

3.3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) คนประเภทนี้ทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับเพื่อนรอบข้าง มีคตินิยมชมชอบในผลงานที่สร้างขึ้น มักผูกมิตรกับกลุ่มคนให้ความสำคัญกับผู้คน อาจจะทำมากกว่ากระบวนการ ชอบทำงานกลุ่ม ตรงข้ามกับแบบที่ต้องการความสำเร็จ แต่คนกลุ่มนี้ก็ไม่ชอบความเสี่ยง ไม่ชอบความไม่แน่นอน (Jirayu Limjinda, 2561)

4. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย Two-Factors Theory ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959)

Frederick Herzberg ผู้เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทำแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน อธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง และความพึงพอใจเกิดจากสิ่งแวดล้อมของงาน สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและควรกำจัดความไม่พอใจนั้น เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย Two-Factors Theory ของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย

4.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยมากระตุ้นจูงใจที่จะทำให้พนักงานทุ่มเททำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งประกอบด้วย 6 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ผลงานที่วัดจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชื่นชม แสดงความยินดี เชื่อถือไว้วางใจในผลงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง เนื้องานที่ต้องทำ และท้าทายในความสามารถ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ แบบให้พนักงานทำตามลำพังตั้งแต่ต้นจบ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับการทำงานได้เอง รู้จักหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

4.2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and administration) หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน ที่ผู้บังคับบัญชาจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในเรื่องความเป็นธรรม ความรู้ ความสามารถในการบริหารและการปกครอง หรือการใช้เทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

3. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความอบอุ่นและการปรึกษาหารือ ช่วยเหลือในงานกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่มีการช่วยเหลือ สนับสนุนตลอดจนการปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง

6. ความมั่นคงในงาน (Security Advancement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งงาน

7. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนเป็นเงิน ที่จ่ายแก่พนักงาน ตามความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนให้เกิดความพอใจในองค์กร

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Frederick Herzberg สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจในเรื่องของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลให้พนักงานพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแยกการจูงใจออกเป็นสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจกระตุ้นให้

พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและทุ่มเท ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและโอกาสเจริญในงาน ปัจจัยที่สองคือปัจจัยค่าจ้างที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน (นิตินพล ภูตะโชติ, 2557)

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg เนื่องจากทฤษฎีนี้ Frederick Herzberg ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาสาเหตุของความพอใจในงานและไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชี ซึ่งมีส่วนคล้ายกับประชากรของงานวิจัยนี้ นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรธนาคารที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการประชาชน เพราะทั้งสองปัจจัย ผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน

2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ณเววีร์ เต็งไตรรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เต็งไตรรัตน์ (น่าน) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพศ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในด้านการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากกว่าเพศชาย อายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเพียงปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในด้านการประสบความสำเร็จในงาน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากที่สุด และด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากที่สุด แผนกทำงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเพียงปัจจัยค่าจ้างเท่านั้น ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านสภาพภาพตำแหน่งงาน โดยแผนกขนส่งค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจด้วยเช่นกัน

กมลกร หอมสูงเนิน (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคนดอลล์ แกมมาตรอน จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการ

สมมติฐานพบว่า ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31-50 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-30 ปี และอายุการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันมี แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปีขึ้นไป ที่ความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.05

ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศ และสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป ส่วนด้านอายุการทำงานที่ต่างกัน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 4-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ที่ความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.05

พรทิพย์ เกิดขำ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี – บางบัวทอง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจทำงานไม่ต่างกัน ด้านอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจทำงานไม่ต่างกัน ด้านระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผลตอบแทนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจทำงานไม่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ด้านอายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน โดยพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาค่านิยมที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานเจเนอเรชันวาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเจเนอเรชันวายของไทยให้ความสำคัญด้านมนุษยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมความก้าวหน้า ค่านิยมที่ได้รับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยมค่านิยม ผลการวิเคราะห์ความสำคัญต่อค่านิยมของพนักงานระหว่างพนักงานที่มีปัจจัยแตกต่างกัน การให้ความสำคัญค่านิยมด้านมนุษยธรรมพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาองค์กรที่สังกัด หรืออายุงานในองค์กรต่างกัน ให้ความสำคัญไม่ต่างกัน การให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านความก้าวหน้าพบว่าพนักงานเพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากบรรทัดฐานทางสังคมมักกำหนดบทบาทให้เพศชายต้องเป็นผู้ทำให้ผู้หญิงเป็นผู้ตาม ด้านปัจจัยองค์กรที่สังกัดพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนจะให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานราชการ การให้ความสำคัญต่อค่านิยมพนักงานด้านอนุรักษ์นิยมพบว่า อายุ 20-24 ปี ให้ความสำคัญมากที่สุดอาจเป็นเพราะเป็นช่วงอายุที่เพิ่งเริ่มทำงาน จึงเชื่อฟังกฎระเบียบ วุฒิการศึกษายังวุฒิการศึกษาสูงยิ่งให้ความสำคัญด้านนี้น้อย องค์กรที่สังกัดโดยพนักงานรัฐวิสาหกิจจะให้ความสำคัญมากกว่าพนักงานเอกชน

ศรารุท แสงประกาย (2556) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษา บริษัท เดอเบล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวค้ำจุนการทำงาน of พนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดในระดับสำคัญมากโดยปัจจัยเกือบทุกด้าน มีผลต่อเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน of พนักงาน ด้านความก้าวหน้า ของระดับปฏิบัติการ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน of พนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวค้ำจุนการทำงาน of พนักงาน ด้านสภาวะการทำงานและด้านเงินเดือน มีผลต่อพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปในระดับสำคัญมากที่สุด ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวค้ำจุนการทำงาน of พนักงาน ด้านเงินเดือน มีผลต่อพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาทต่อเดือนในระดับสำคัญมากที่สุด และตำแหน่งผู้จัดการ ปัจจัยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากที่สุด

อานนท์ สິณถาวรกิจ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานอายุไม่เกิน 20 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายอื่น ๆ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค่าจ้าง เพศ อายุและระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลิตา ตั้งสุภาพ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านรายได้อื่นต่อเดือนที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานขายที่มีรายได้อื่นต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานขายที่มีรายได้อื่นต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ด้านมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัวได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับ โดยพนักงานขายมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาท ให้ระดับความสำคัญ ต่างจากพนักงานขายมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาท พนักงานขายมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานใน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่างจากพนักงานขายมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรภัทร์ ตั้งวิชาชาญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาพบว่า ทั้งสองปัจจัยมีระดับความสำคัญเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญเติบโต มีระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ผลการทำงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นลำดับสุดท้าย ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน เป็นลำดับสุดท้าย การศึกษาระดับความพึงพอใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีระดับความพึงพอใจเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความสัมพันธ์ผลการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นลำดับสุดท้าย ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน เป็นลำดับสุดท้าย

ภัทราวดี ชันธอุบล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบูทส์รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต 1 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยทั้ง 3 น้อยกว่าเพศหญิง อายุที่ต่างกันมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป การศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับความสำคัญที่ไม่แตกต่างกัน อายุการทำงานที่ต่างกันมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านชีวิตส่วนตัว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมากกว่าที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านชีวิตส่วนตัวมากกว่าที่สุด พื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยพบว่าระดับความสำคัญในพื้นที่ภาคเหนือมีมากที่สุด

สุชาร์ตน์ บุญอยู่ (2554) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและเขตที่ทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานภายใต้ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญในงานแตกต่างกันและปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับรายได้ต่อเดือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนเขตที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเขตที่ทำงานอยู่ในเขต 27 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในเขต 28

กมลวรรณ อารีศรีสม (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี เมคคาทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาลงมา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. ปวส. อนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน โดยระดับบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวค้ำจุนการทำงาน of พนักงานโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดในระดับสำคัญมากโดยปัจจัยเกือบทุกด้าน มีผลต่อเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน of พนักงาน ด้านความก้าวหน้า ของระดับปฏิบัติการ มีผลในระดับสำคัญปาน

กลาง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวค้ำจุนการทำงานของพนักงาน ด้านสภาวะการทำงานและด้านเงินเดือน มีผลต่อพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปในระดับสำคัญมากที่สุด ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวค้ำจุนการทำงานของพนักงาน ด้านเงินเดือน มีผลต่อพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาทต่อเดือนในระดับสำคัญมากที่สุด และตำแหน่งผู้จัดการ ปัจจัยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากที่สุด

กฤษสุรีย์ กอปรคุณไพศาล, ชุณชนก จิระฤทธิ์ธำรา และสุรวิรัตน์ กุลวุฒิตำรงชัย (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อายุการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา เหตุผลการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่า อายุต่างกัน มีผลต่อด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน อายุการทำงานต่างกัน มีผลต่อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

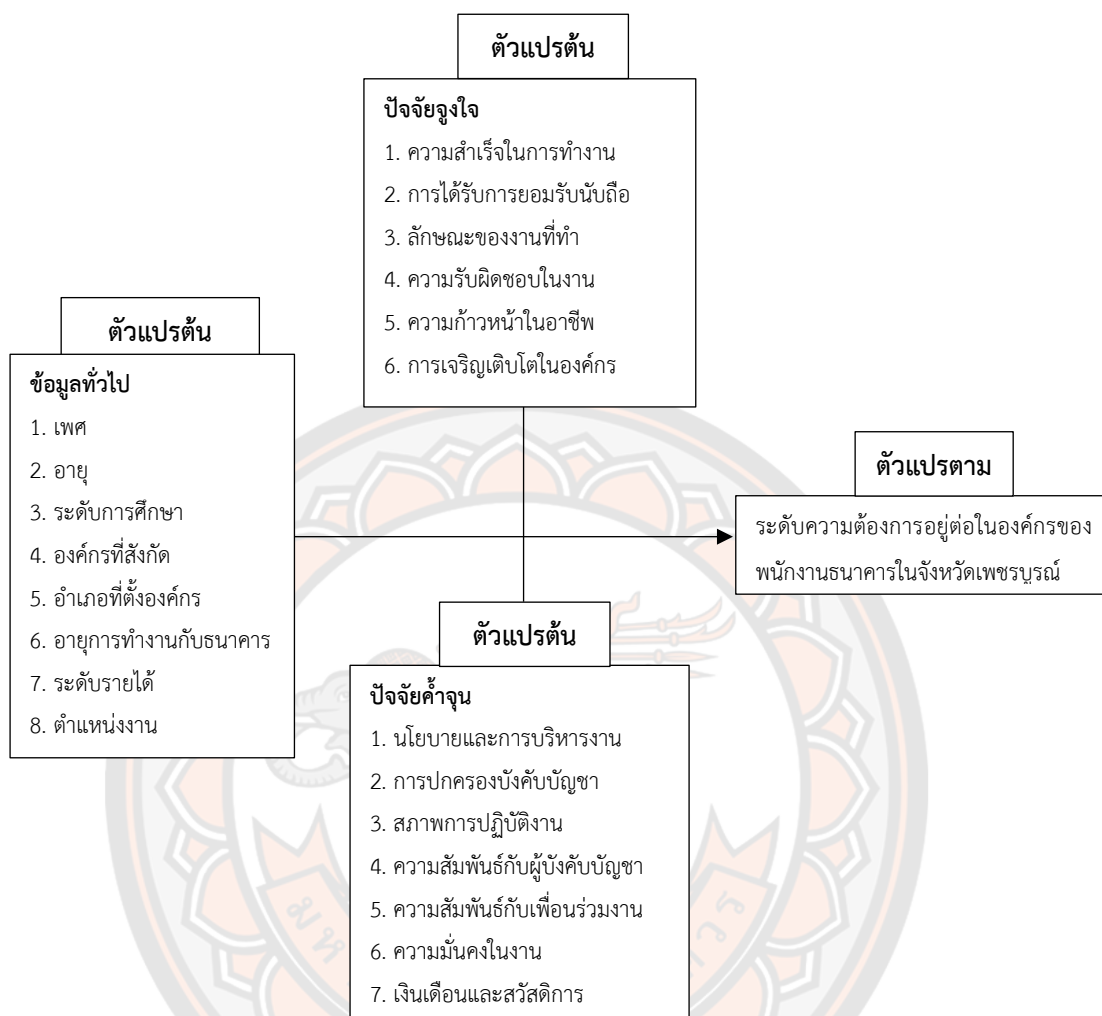
ปรียาวดี ผลอนอก, ปาริมา อักษรเงิน และเสาศลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2551) ทำการศึกษา ระดับความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรกรณีศึกษา บ. Proctor & Gamble Manufacturing (Thailand) มีใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการหมุนเปลี่ยนงาน ด้านรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด ความผูกพันที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้ ด้านระยะเวลาการทำงาน กับด้านรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และการหมุนเปลี่ยนงาน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย ด้านระยะเวลาการทำงาน กับด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อย ด้านรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน กับด้านการหมุนเปลี่ยนงาน และด้าน

วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน กับด้านหมุนเปลี่ยนงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ด้านรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน กับด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก ด้านการหมุนเปลี่ยนงาน กับด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก และระดับความผูกพันในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Shafizal Mat (2016) ทำการศึกษาเรื่อง Employee motivation and learning behaviours in selected manufacturing industries แรงจูงใจของพนักงานและพฤติกรรมการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมการผลิต นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานหลายคนได้ศึกษาปัจจัยผลักดัน เพื่อกระตุ้นพนักงานในที่ทำงาน แต่ค้นพบปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศอย่างมาเลเซีย การศึกษาครั้งนี้เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงความเข้าใจของการมีส่วนร่วมของมนุษย์ เพื่อปรับปรุงในอุตสาหกรรมการผลิต และที่โฟกัสคือแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในที่ทำงาน โดยงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่สองศึกษาทดลองดำเนินการระบุแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานไร้ฝีมือและพนักงานมีฝีมือ ในการทำงานที่มีความง่าย หรืองานที่ซับซ้อนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ส่วนสุดท้ายเป็นการศึกษาเชิงอุตสาหกรรม โดยมีพนักงาน 356 คน จากตำแหน่งที่หลากหลายในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศมาเลเซีย จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานไร้ฝีมือชอบทำงานแบบทีมกับงานที่ซับซ้อนมากกว่าทำงานง่ายๆ และพนักงานมีฝีมือชอบทำงานที่ซับซ้อนเป็นรายบุคคลมากกว่าแบบทีม นอกจากนี้ยังพบว่า การเรียนรู้ทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานสำหรับพนักงานไร้ฝีมือและพนักงานมีฝีมือจะเป็นประโยชน์สำหรับนายจ้างและผู้กำหนดนโยบายในองค์กรโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตในมาเลเซีย

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล
- 3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ นำมากำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ผู้ศึกษาใช้สูตรของคอคแรน (Cochran) ในการคำนวณ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

สูตรของคอคแรน ใช้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีจำนวนมาก และต้องการประมาณค่าสัดส่วนประชากร

กรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากรหรือ $p = 0.5$ ใช้สูตร $n = \frac{Z^2}{4e^2}$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

ถ้าระดับความเชื่อมั่น 99% หรือระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่า $Z = 2.58$

แทนค่า

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 384 \text{ หน่วย}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน แต่ผู้วิจัยเกรงว่าเมื่อแจกแบบสอบถาม อาจมีแบบสอบถามบางชุดที่ได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน และก่อนแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ขอข้อมูลจำนวนพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการโทรสอบถามแต่ละธนาคารแล้วพบว่า พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์มีจำนวน 1,027 คน ผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดขนาดประชากรตามจำนวนของพนักงานแต่ละธนาคาร โดยแบ่งเป็น 2 วิธีดังนี้

วิธีที่ 1 เป็นการคำนวณค่าร้อยละของจำนวนประชากรแต่ละธนาคาร จากประชากรรวมทั้งหมดทุกธนาคาร โดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

$$\frac{60}{1027} \times 100 = 5.84\%$$

เมื่อได้ค่าร้อยละของจำนวนประชากรแต่ละธนาคารแล้ว นำมาจัดจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\frac{400}{100} \times 5.84 = 23.36 \text{ คิดเป็นจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 23 คน}$$

ทำแบบนี้กับทุกธนาคารจะได้ข้อมูลตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการจัดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อธนาคาร	สาขา	ประชากร/ คน	สัดส่วน/%	วิธีที่ 1	แทนค่า ประชากร	สัดส่วน ประชากร	วิธีที่ 2
กรุงเทพ	9	60	5.84	23	3	14	42
กสิกรไทย	8	71	6.91	28	3	14	42
ไทยพาณิชย์	6	52	5.06	20	3	14	42
ทหารไทย	2	17	1.66	7	1	14	14
กรุงศรีอยุธยา	4	33	3.21	13	2	14	28
ธนชาติ	3	23	2.25	9	1	14	14
กรุงไทย	10	98	9.54	38	4	14	56
ออมสิน	15	222	21.62	86	5	14	70
ธอส.	2	26	2.53	10	1	14	14
ธ.ก.ส.	28	425	41.38	166	6	14	84
รวม	87	1,027	100	400	29	14	406

จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้ มีพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรมากถึง 166 คน ซึ่งเป็นธนาคารภาครัฐมากเกือบเป็นครึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยเกรงว่าผลการศึกษาอาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพราะ การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้เน้นศึกษาไปที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แต่เน้นภาพรวม ของทุกธนาคาร ดังนั้นประชากรกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนไม่ห่างกันมากในแต่ละธนาคาร ผู้วิจัยจึงใช้ วิธีที่ 2 ดังนี้

วิธีที่ 2 เป็นการจัดขนาดประชากรตามจำนวนประชากรของแต่ละธนาคาร โดยแทนค่า จำนวนประชากรเป็นตัวเลข ดังนี้

- จำนวนประชากรไม่เกิน 30 คน แทนค่าเป็น 1
- จำนวนประชากรไม่เกิน 50 คน แทนค่าเป็น 2
- จำนวนประชากรไม่เกิน 80 คน แทนค่าเป็น 3
- จำนวนประชากรไม่เกิน 100 คน แทนค่าเป็น 4
- จำนวนประชากรไม่เกิน 300 คน แทนค่าเป็น 5
- จำนวนประชากรไม่เกิน 500 คน แทนค่าเป็น 6

โดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างการจัดขนาดประชากรของ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนประชากร 60 คน แทนค่าเป็น 3 และแทนค่าจำนวน ประชากรทุกธนาคารจะได้ตามตาราง 1 หัวข้อ แทนค่าประชากร เมื่อแทนค่าแล้วนำทุกค่ามาหา ผลรวมเท่ากับ 29 แล้วนำมาหาค่าสัดส่วนประชากรดังนี้

$$\frac{400}{29} = 13.79 \text{ คิดเป็นค่าสัดส่วนประชากรเท่ากับ } 14$$

นำค่าที่ได้คูณกับตัวเลขในตารางหัวข้อ แทนค่าประชากร เพื่อหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ $14 \times 3 = 42$ จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 42 คน ทำแบบนี้กับทุกธนาคาร รวมแล้วจะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน ตามตาราง 1 จะเห็น ว่าจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีที่ 2 มีจำนวนใกล้เคียงและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของ งานวิจัย ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างแบบวิธีที่ 2 เพื่อความเหมาะสมในงานวิจัย และผู้วิจัยคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรจะได้ตาม ตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ธนาคาร/ อ.ที่ตั้ง	เขต	วิเชียรบุรี	ศรีเทพ	หล่มเก่า	ชนแดน	น้ำหนาว	วังโป่ง	หนองไผ่	เมืองเพชรบูรณ์	หล่มสัก	บึงสามพัน	รวม
กรุงเทพ	(5) 2								(32) 25	(13) 10	(10) 5	(60) 42
กสิกรไทย	(5) 4	(9) 4			(9) 3				(23) 16	(16) 10	(9) 5	(71) 42
ไทยพาณิชย์		(8) 5						(9) 7	(17) 15	(9) 7	(9) 8	(52) 42
ทหารไทย									(9) 7	(8) 7		(17) 14
กรุงศรีอยุธยา								(8) 5	(17) 15	(8) 8		(33) 28
ธนชาต				(7) 3					(8) 6	(8) 5		(23) 14
กรุงไทย		(11) 5	(7) 5		(10) 5			(10) 5	(39) 26	(11) 5	(10) 5	(98) 56
ออมสิน	(15) 5	(28) 8	(14) 4	(15) 5	(14) 4		(15) 5	(14) 4	(46) 15	(46) 15	(15) 5	(222) 70
ธอส.									(13) 7		(13) 7	(26) 14
ธ.ก.ส.	(14) 3	(46) 9	(27) 6	(30) 6	(31) 6	(13) 3	(30) 6	(45) 9	(78) 15	(81) 15	(30) 6	(425) 84
รวม	(39) 14	(102) 31	(48) 15	(52) 14	(64) 18	(13) 3	(45) 11	(86) 30	(282) 147	(200) 82	(96) 41	(1,027) 406

จากตาราง 2 ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างอธิบายการคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ธนาคารกรุงเทพ มีพนักงานรวม 60 คน โดยอยู่ในอำเภอศรีเทพ 5 คน เลือกรมา 2 คน อำเภอเมืองเพชรบูรณ์มีพนักงานรวม 32 คน เลือกรมา 25 คน อำเภอหล่มสักมีพนักงานรวม 13 คน เลือกรมา 10 คน อำเภอบึงสามพันมีพนักงานรวม 10 คน เลือกรมา 5 คน จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของธนาคารกรุงเทพจำนวน 42 คน และจากพนักงานทั้งหมด 1,027 คน จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 406 คน

3.2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าจากวารสาร เอกสาร โทรสอบถามและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 406 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา องค์กรที่สังกัด อำเภอที่ตั้งองค์กร อายุการทำงานกับธนาคาร รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือปัจจัยค้ำจุน จำนวน 47 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามตามมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต สเกล (Likert's Scale) เพื่อวัดระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน	
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

วัดระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย โดยค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความอยากอยู่ในองค์กร โดยให้เลือกระดับความอยากอยู่ในองค์กรที่ตรงกับความรู้สึกเพียงระดับเดียว ที่ระดับคะแนน 1 - 10 จากน้อยไปหามาก โดยอ่านผลดังนี้

10 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 10

9 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 9

- 8 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 8
 7 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 7
 6 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 6
 5 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 5
 4 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 4
 3 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 3
 2 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 2
 1 = อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 1

ตาราง 3 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สุชาร์ตน์ บุญอยู่ (2554) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ณະวีร์ เต็งไตรรัตน์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เต็งไตรรัตน์ (น่าน) จำกัด ชลิตา ตั้งสุภาพ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
Govindarajo (2014) ศึกษาเรื่อง Instrument Development: “Intention to Leave Instrument” (ILI) ปรับแต่งเพิ่มเติมโดยผู้วิจัย	ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หน่วยงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ หนังสือ เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ตและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ที่เกิน 0.70 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.962

ขั้นตอนที่ 7 ผู้วิจัยทำการยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอรับพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และมีมติรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยเรียบร้อยแล้วนั้น สามารถเอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย ได้ในภาคผนวก ข หน้า 85 (เอกสารผ่านการรับรอง จริยธรรมในมนุษย์)

ขั้นตอนที่ 8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน

3.4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

การตรวจสอบความจริงเชิงเนื้อหา (Validity) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ พิจารณาในด้านความเที่ยงตรง ความเหมาะสมของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความชัดเจนของคำแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษา ซึ่งจะให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา
- 2) ดร.วิมลลา ผ่องแผ้ว
- 3) ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา

โดยการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ จะมี 3 ค่า คือ

ค่า +1 คือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้

ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้

ค่า -1 คือ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective Congruence : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.0 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และ Multiple Regression

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 406 ชุด ซึ่งจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ในองค์กร
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจ ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

n	แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่าง ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม (Independent Sample T-test)
F	แทน ค่าทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 406 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด องค์กรที่สังกัด อำเภอที่ตั้งองค์กร อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้ ต่อเดือน (รวมคอมมิชชั่นที่ได้รับ) และตำแหน่งงาน ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
n = 406		
1. เพศ		
ชาย	102	25.10
หญิง	304	74.90
รวม	406	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	30	7.40
26 – 30 ปี	140	34.50
31 – 35 ปี	147	36.20
36 – 40 ปี	39	9.60
41 – 45 ปี	32	7.90
มากกว่า 45 ปี	18	4.40
รวม	406	100.00
3. วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.70
ปริญญาตรี	352	86.70
สูงกว่าปริญญาตรี	43	10.60
รวม	406	100.00
4. องค์กรที่สังกัด		
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)	42	10.34
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	42	10.34
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	28	6.90
ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)	14	3.45
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	42	10.34
ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)	14	3.45
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	56	13.79
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	14	3.45
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	84	20.70
ธนาคารออมสิน	70	17.24
รวม	406	100.00
5. อำเภอที่ตั้งองค์กร		

อำเภอเขาค้อ	12	2.95
อำเภอชนแดน	18	4.43
อำเภอน้ำหนาว	3	0.74
อำเภอวิเชียรบุรี	26	6.40
อำเภอวังโป่ง	11	2.71
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	147	36.21
อำเภอศรีเทพ	22	5.42
อำเภอหนองไผ่	30	7.39
อำเภอหล่มสัก	82	20.20
อำเภอหล่มเก่า	14	3.45
อำเภอบึงสามพัน	41	10.10
รวม	406	100.00
6. อายุการทำงานกับธนาคาร		
น้อยกว่า 5 ปี	64	15.80
5 – 10 ปี	270	66.50
มากกว่า 10 ปี	72	17.70
รวม	406	100.00
7. ระดับรายได้ต่อเดือน (รวมคอมมิชชั่นที่ได้รับ)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	33	8.10
15,001 – 25,000 บาท	213	52.50
25,001 – 35,000 บาท	100	24.60
35,001 – 45,000 บาท	15	3.70
45,001 – 55,000 บาท	13	3.20
มากกว่า 55,000 บาท	32	7.90
รวม	406	100.00
8. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	372	91.60
พนักงานระดับหัวหน้า	34	8.40
รวม	406	100.00

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 และเป็นเพศหญิงจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมามีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 140 คน คิด

เป็นร้อยละ 34.50 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 รองลงมา เป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

องค์กรที่สังกัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 รองลงมาธนาคารออมสิน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 ธนาคารธนาชาต จำกัด (มหาชน) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 และ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 ตามลำดับ

อำเภอที่ตั้งองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ใน อ.เมืองเพชรบูรณ์ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 รองลงมาเป็น อ.หล่มสัก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 อ.บึงสามพัน จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.10 อ.หนองไผ่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 อ.วิเชียรบุรี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.40 อ.ศรีเทพ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.42 อ.ชนแดน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.43 อ.หล่มเก่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 อ.เขาค้อ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.95 อ.วังโป่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ตามลำดับ

อายุการทำงานกับธนาคารอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

ระดับรายได้ต่อเดือน (รวมคอมมิชชั่นที่ได้รับ) อยู่ที่ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาเป็นระดับ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 ระดับไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ระดับมากกว่า 55,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ระดับ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และระดับ 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีอิทธิพล	อันดับที่
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.08	0.774	มาก	4
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.14	0.796	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.97	0.902	มาก	6
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.09	0.875	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.03	0.895	มาก	5
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	4.16	0.832	มาก	1
รวม	4.08	0.846	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.42	0.693	มาก	2
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.11	0.797	มาก	6
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.43	0.704	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.27	0.818	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.746	มาก	3
ด้านความมั่นคงในงาน	4.06	0.966	มาก	7
ด้านเงินเดือน	4.02	0.881	มาก	8
ด้านสวัสดิการ	4.13	0.892	มาก	5
รวม	4.22	0.812	มาก	

จากตาราง 5 ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.832) รองลงมา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.796) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.875) ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.774) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.895) และด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.902) ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.704) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.693) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.746) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.818) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.892) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.797) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.966) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.892) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับการ มีอิทธิพล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
ผลงานของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.99	0.771	มาก
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	4.18	0.726	มาก
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.09	0.825	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.774	มาก
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ			
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น	4.05	0.787	มาก
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร	4.06	0.898	มาก
ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ	4.33	0.705	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.796	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
งานที่ท่านทำตามตรงตามความต้องการ	3.88	0.932	มาก
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	4.04	0.871	มาก
งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ	4.00	0.904	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.902	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.94	0.895	มาก
ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.05	0.920	มาก

ปัจจัยจูงใจ n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับการ มีอิทธิพล
ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.29	0.812	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.875	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.86	0.869	มาก
ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง	4.13	0.898	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	4.11	0.918	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.895	มาก
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร			
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงาน เพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร	4.01	0.879	มาก
ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	4.04	0.930	มาก
ธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.43	0.687	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	0.832	มาก

จากตาราง 6 ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน ของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ ผลงานของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตามลำดับ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) และ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ งานที่ท่านทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ งานที่ท่านทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้

เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และ ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และ ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ด้านการเจริญเติบโตในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ อนาคตมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.04) และ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงาน เพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับการมี อิทธิพล
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	4.43	0.705	มาก
ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ	4.46	0.676	มาก
ธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน	4.39	0.700	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42	0.693	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	4.11	0.774	มาก
มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.07	0.803	มาก
มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	4.15	0.814	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.797	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน			
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.50	0.684	มากที่สุด
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน	4.38	0.703	มาก
สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.41	0.727	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.704	มาก

ปัจจัยค้ำจุน n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับการมี อิทธิพล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
ท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา	4.29	0.821	มาก
หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ	4.28	0.824	มาก
หัวหน้างานของท่านให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง	4.26	0.809	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.818	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
การทำงานเป็นทีม	4.29	0.746	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.29	0.745	มาก
การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.26	0.748	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	0.746	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต และครอบครัว	4.05	0.974	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่ไหน	3.86	1.167	มาก
องค์กรมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.28	0.758	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.966	มาก
ด้านเงินเดือน			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.06	0.863	มาก
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.03	0.897	มาก
โบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.883	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.881	มาก
ด้านสวัสดิการ			
ค่ารักษาพยาบาล	4.37	0.708	มาก
การลาป่วย	4.34	0.756	มาก
การลาปฏิบัติงาน	4.27	0.848	มาก
การลาพักร้อน	4.33	0.777	มาก
การลาวิปัสสนา	3.72	1.188	มาก
การลาคลอด	4.19	0.797	มาก
การลาบวช	4.06	0.936	มาก
การลาทำหมัน	3.78	1.127	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.892	มาก

จากตาราง 7 ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูงที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมา นโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 4.43) และ ธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.39) ตามลำดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และ มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตามลำดับ

ด้านสภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.43) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมา สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) และ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.28) และ หัวหน้างานของท่านให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม และการช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ องค์กรมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต และครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.05) และ งานที่ท่านทำอยู่ ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่ไหน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู

ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และ โบนัสที่พ่วงได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.98) ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา การลาป่วย (ค่าเฉลี่ย 4.34) การลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 4.33) การลากิจ (ค่าเฉลี่ย 4.27) การลาคลอด (ค่าเฉลี่ย 4.19) การลาบวช (ค่าเฉลี่ย 4.06) การลาทำหมัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และ การลาวิปัสสนา (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร

n = 406	\bar{X}	S.D.	ระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	7.83	2.175	ระดับ 8

จากตาราง 8 พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 8 (ค่าเฉลี่ย 7.83)

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

H_0 : เพศต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t-test)

ความอยากอยู่ในองค์กร	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	sig
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ชาย	8.28	1.569	2.979	0.03*
	หญิง	7.67	2.326		

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

H_0 : อายุต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ระหว่างกลุ่ม	5	217.562	43.512	10.248	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	400	1698.369	4.246		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

อายุ (ปี)	\bar{X}	Sig					
		ไม่เกิน 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	มากกว่า 45
		5.97	7.48	7.97	8.54	8.63	9.56
ไม่เกิน 25	5.97	-	0.022*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*
26 - 30	7.48	0.022*	-	0.548	0.155	0.156	0.007*
31 - 35	7.97	0.0001*	0.548	-	0.794	0.748	0.092
36 - 40	8.54	0.0001*	0.155	0.794	-	1.000	0.700
41 - 45	8.63	0.0001*	0.156	0.748	1.000	-	0.799
มากกว่า 45	9.56	0.0001*	0.007*	0.092	0.700	0.799	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างก็มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปีกับอายุ 26 - 30 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 26 - 30 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปีกับอายุ 31 - 35 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31 - 35 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปีกับอายุ 36 - 40 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36 - 40 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปีกับอายุ 41 - 45 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41 - 45 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ ไม่เกิน 25 ปี

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เนื่องจากในตาราง 4 มีข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย ผู้ศึกษาจึงไม่นำข้อมูลส่วนนั้นมาวิเคราะห์

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ระหว่างกลุ่ม	2	50.687	25.344	5.476	0.005*
	ภายในกลุ่ม	403	1865.244	4.628		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	Sig		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8.09	-	0.836	0.591
ปริญญาตรี	7.70	0.836	-	0.005*
สูงกว่าปริญญาตรี	8.84	0.591	0.005*	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกั้มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากในตาราง 4 มีข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย ผู้ศึกษาจึงไม่นำข้อมูลส่วนนั้นมาวิเคราะห์

สมมติฐานที่ 1.4 องค์กรที่สังกัดต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : องค์กรที่สังกัดต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : องค์กรที่สังกัดต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์องค์กรที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ท่านอยากทำงานกับ	ระหว่างกลุ่ม	9	494.850	54.983	15.322	0.0001*
ธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ภายในกลุ่ม	396	1421.081	3.589		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามองค์กรที่สังกัด ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกรไทย	กรุงเทพ	กรุงศรี	ทหารไทย	ไทยพาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงไทย	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		6.62	6.62	7.29	5.86	6.62	6.71	8.39	9.57	9.12	8.49
กลีกรไทย	6.62	-	1.000	0.990	0.995	1.000	1.000	0.014*	0.003*	0.0001*	0.003*
กรุงเทพ	6.62	1.000	-	0.990	0.995	1.000	1.000	0.014*	0.003*	0.0001*	0.003*
กรุงศรี	7.29	0.990	0.990	-	0.806	0.990	1.000	0.701	0.142	0.022*	0.533
ทหารไทย	5.86	0.995	0.995	0.806	-	0.995	0.998	0.020*	0.002*	0.0001*	0.009*
ไทยพาณิชย์	6.62	1.000	1.000	0.990	0.995	-	1.000	0.014*	0.003*	0.0001*	0.003*
ธนาชาติ	6.71	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	-	0.458	0.072	0.025*	0.338
กรุงไทย	8.39	0.014*	0.014*	0.701	0.020*	0.014*	0.458	-	0.887	0.839	1.000
ธอส.	9.57	0.003*	0.003*	0.142	0.002*	0.003*	0.072	0.887	-	1.000	0.921
ธกส.	9.12	0.0001*	0.0001*	0.022*	0.0001*	0.0001*	0.025*	0.839	1.000	-	0.892
ออมสิน	8.49	0.003*	0.003*	0.533	0.009*	0.003*	0.338	1.000	0.921	0.892	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามองค์กรที่สังกัด พบว่า องค์กรที่สังกัดต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 จำนวน 18 คู่ คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์อำเภอที่ตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ระหว่างกลุ่ม	10	68.612	6.861	1.467	0.149
	ภายในกลุ่ม	395	1847.319	4.677		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อำเภอที่ตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.149 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ยอมรับ (H_0) ปฏิเสธ (H_1) หมายความว่า อำเภอที่ตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถศึกษาตารางความแตกต่างรายคู่ได้ที่ภาคผนวก ก หน้า 84

สมมติฐานที่ 1.6 อายุการทำงานกับธนาคารต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานกับธนาคารต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานกับธนาคารต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์อายุการทำงานกับธนาคารที่ต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ระหว่างกลุ่ม	2	229.059	114.529	27.361	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	403	1686.872	4.186		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์อายุการทำงานกับธนาคารที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า อายุการทำงานกับธนาคารที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

อายุการทำงานกับธนาคาร	\bar{X}	Sig		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		6.39	7.86	8.99
น้อยกว่า 5 ปี	6.39	-	0.0001*	0.0001*
5 – 10 ปี	7.86	0.0001*	-	0.0001*
มากกว่า 10 ปี	8.99	0.0001*	0.0001*	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร พบว่า อายุการทำงานกับธนาคารต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับอายุงาน 5 -10 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงาน 5 -10 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงาน 5 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 1.7 ระดับรายได้ต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ต่างกันมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ความอยากอยู่ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ทำนอยากทำงานกับ	ระหว่างกลุ่ม	5	146.300	29.260	6.614	0.0001*
ธนาคารนี้จนปลดเกษียณ	ภายในกลุ่ม	400	1769.631	4.424		
	รวม	405	1915.931			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ระดับรายได้ต่อเดือน (บาท)	\bar{X}	Sig					
		≤15,000	15,001 – 25,000	25,001 – 35,000	35,001 – 45,000	45,001 – 55,000	>55,000
		8.12	7.38	7.91	8.67	9.15	9.28
≤15,000	8.12	-	0.624	0.998	0.983	0.814	0.425
15,001 – 25,000	7.38	0.624	-	0.516	0.393	0.126	0.001*
25,001 – 35,000	7.91	0.998	0.516	-	0.890	0.547	0.069
35,001 – 45,000	8.67	0.983	0.393	0.890	-	0.996	0.972
45,001 – 55,000	9.15	0.814	0.126	0.547	0.996	-	1.000

ระดับรายได้ต่อเดือน (บาท)	\bar{X}	Sig					
		$\leq 15,000$	15,001 – 25,000	25,001 – 35,000	35,001 – 45,000	45,001 – 55,000	$> 55,000$
		8.12	7.38	7.91	8.67	9.15	9.28
$> 55,000$	9.28	0.425	0.001*	0.069	0.972	1.000	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ระดับรายได้ต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.8 ตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t-test)

ความอยากอยู่ต่อในองค์กร	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	t	sig
ทำนอยากทำงานกับธนาคารนี้	พนักงานระดับปฏิบัติการ	7.70	2.206	-8.207	0.0001*
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	9.32	0.945		

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน แตกต่างกัน

H_0 : องค์กรที่สังกัด มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : องค์กรที่สังกัด มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (One-Way ANOVA)

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.	
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	66.104	7.345	23.842	0.0001*
		ภายในกลุ่ม	396	121.993	0.308		
		รวม	405	188.097			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	9	54.597	6.066	16.606	0.0001*	
	ภายในกลุ่ม	396	144.662	0.365			
	รวม	405	199.259				
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	9	82.857	9.206	18.709	0.0001*	
	ภายในกลุ่ม	396	194.867	0.492			
	รวม	405	277.724				
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	77.616	8.624	18.452	0.0001*	
	ภายในกลุ่ม	396	185.078	0.467			
	รวม	405	262.693				
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	9	65.429	7.270	5.591	0.0001*	
	ภายในกลุ่ม	396	514.931	1.300			
	รวม	405	580.359				
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9	55.784	6.198	17.058	0.0001*	
	ภายในกลุ่ม	396	143.894	0.363			
	รวม	405	199.679				
ปัจจัยค่าจูน	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	23.385	2.598	17.058	0.0001*

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	396	140.485	0.355		
	รวม	405	163.870			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9	59.904	6.656	18.113	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	145.514	0.367		
	รวม	405	205.418			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	18.334	2.148	5.858	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	145.214	0.367		
	รวม	405	164.548			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9	48.941	5.438	11.243	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	191.538	0.484		
	รวม	405	240.478			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	45.871	5.097	12.603	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	160.146	0.404		
	รวม	405	206.017			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	109.305	12.145	23.282	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	206.575	0.522		
	รวม	405	315.880			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9	87.835	9.759	20.595	0.0001*
	ภายในกลุ่ม	396	187.651	0.474		
	รวม	405	275.486			

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์หองค์กรที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า องค์กรที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ตามตาราง 23 ถึง ตาราง 35

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงศรี	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงไทย	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.90	3.54	3.79	3.48	3.59	3.79	4.10	4.48	4.61	4.41
กลีกร ไทย	3.90	-	0.471	1.000	0.735	0.689	1.000	0.960	0.248	0.0001*	0.008*
กรุงเทพ	3.54	0.471	-	0.952	1.000	1.000	0.990	0.005*	0.001*	0.0001*	0.0001*
กรุงศรี	3.79	1.000	0.952	-	0.967	0.989	1.000	0.755	0.110	0.0001*	0.003*
ทหาร ไทย	3.48	0.735	1.000	0.967	-	1.000	0.988	0.128	0.008*	0.0001*	0.0001*
ไทย พาณิชย์	3.59	0.689	1.000	0.989	1.000	-	0.998	0.019*	0.002*	0.0001*	0.0001*
ธนาชาติ	3.79	1.000	0.990	1.000	0.988	0.998	-	0.942	0.292	0.002*	0.097
กรุงไทย	4.10	0.960	0.005*	0.755	0.128	0.019	0.942	-	0.807	0.001*	0.332
ธอส.	4.48	0.248	0.001*	0.110	0.008*	0.002*	0.292	0.807	-	1.000	1.000
ธกส.	4.61	0.0001*	0.0010*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.002*	0.001*	1.000	-	0.861
ออมสิน	4.41	0.008*	0.0001*	0.003*	0.0001*	0.0001*	0.097	0.332	1.000	0.861	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		4.08	3.69	3.92	3.60	3.62	3.74	4.17	4.26	4.64	4.43
กลีกร ไทย	4.08	-	0.473	0.999	0.666	0.209	0.949	1.000	1.000	0.006*	0.454
กรุงเทพ	3.69	0.473	-	0.984	1.000	1.000	1.000	0.099	0.408	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.92	0.999	0.984	-	0.976	0.905	1.000	0.955	0.962	0.001*	0.114
ทหาร ไทย	3.60	0.666	1.000	0.976	-	1.000	1.000	0.352	0.485	0.0001	0.009*
ไทย พาณิชย์	3.62	0.209	1.000	0.905	1.000	-	1.000	0.022*	0.225	0.0001*	0.0001*
ธนาชาติ	3.74	0.949	1.000	1.000	1.000	1.000	-	0.774	0.811	0.002*	0.088
กรุงเทพฯ	4.17	1.000	0.099	0.955	0.352	0.022*	0.774	-	1.000	0.018*	0.752
ธอส.	4.26	1.000	0.408	0.962	0.485	0.225	0.811	1.000	-	0.866	1.000
ธกส.	4.64	0.006*	0.0001*	0.001*	0.0001*	0.0001*	0.002*	0.018*	0.866	-	0.878
ออมสิน	4.43	0.454	0.0001*	0.114	0.009*	0.0001*	0.088	0.752	1.000	0.878	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ด้านลักษณะของงานที่ทำ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงศรี	ทหารไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงไทย	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.60	3.37	3.55	3.48	3.49	3.55	4.08	4.19	4.55	4.38
กลีกร ไทย	3.60	-	0.983	1.000	1.000	1.000	1.000	0.264	0.597	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพ	3.37	0.983	-	0.999	1.000	1.000	1.000	0.003*	0.108	0.0001*	0.0001*
กรุงศรี	3.55	1.000	0.999	-	1.000	1.000	1.000	0.288	0.549	0.0001*	0.001*
ทหาร ไทย	3.48	1.000	1.000	1.000	-	1.000	1.000	0.499	0.609	0.001*	0.024*
ไทย พาณิชย์	3.49	1.000	1.000	1.000	1.000	-	1.000	0.051	0.319	0.0001*	0.0001*
ธนาชาติ	3.55	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	-	0.685	0.749	0.004*	0.061
กรุงไทย	4.08	0.264	0.003*	0.288	0.499	0.051	0.685	-	1.000	0.101	0.776
ธอส.	4.19	0.597	0.108	0.549	0.609	0.319	0.749	1.000	-	0.959	1.000
ธกส.	4.55	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.001*	0.0001*	0.004*	0.101	0.959	-	0.988
ออมสิน	4.38	0.0001*	0.0001*	0.001*	0.024*	0.0001*	0.061	0.776	1.000	0.988	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ทำมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.73	3.58	3.83	3.57	3.52	3.74	4.23	4.26	4.66	4.49
กลีกร ไทย	3.73	-	0.999	1.000	1.000	0.991	1.000	0.181	0.704	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพ	3.58	0.999	-	0.984	1.000	1.000	1.000	0.012*	0.316	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.83	1.000	0.984	-	0.998	0.934	1.000	0.722	0.932	0.0001*	0.036*
ทหาร ไทย	3.57	1.000	1.000	0.998	-	1.000	1.000	0.332	0.625	0.0001*	0.015*
ไทย พาณิชย์	3.52	0.991	1.000	0.934	1.000	-	0.999	0.003*	0.192	0.0001*	0.0001*
ธนาชาติ	3.74	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	-	0.767	0.904	0.010*	0.128
กรุงเทพฯ	4.23	0.181	0.012*	0.722	0.332	0.003*	0.767	-	1.000	0.137	0.876
ธอส.	4.26	0.704	0.316	0.932	0.625	0.192	0.904	1.000	-	0.900	0.999
ธกส.	4.66	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.010*	0.137	0.900	-	0.979
ออมสิน	4.49	0.0001*	0.0001*	0.036*	0.015*	0.0001*	0.128	0.876	0.999	0.979	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนา ชาติ	กรุงเทพ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.84	3.57	3.54	3.69	3.75	3.72	4.15	3.74	4.64	4.40
กลีกร ไทย	3.84	-	0.999	0.999	1.000	1.000	1.000	0.995	1.000	0.136	0.706
กรุงเทพ	3.57	0.999	-	1.000	1.000	1.000	1.000	0.723	1.000	0.004*	0.130
กรุงเทพฯ	3.54	0.999	1.000	-	1.000	1.000	1.000	0.797	1.000	0.022*	0.246
ทหาร ไทย	3.69	1.000	1.000	1.000	-	1.000	1.000	0.994	1.000	0.504	0.872
ไทย พาณิชย์	3.75	1.000	1.000	1.000	1.000	-	1.000	0.968	1.000	0.054	0.492
ธนา ชาติ	3.72	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	-	0.996	1.000	0.546	0.895
กรุงเทพ	4.15	0.995	0.723	0.797	0.994	0.968	0.996	-	0.997	0.717	0.997
ธอส.	3.74	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.997	-	0.586	0.914
ธกส.	4.64	0.136	0.004*	0.022*	0.504	0.054	0.546	0.717	0.586	-	0.996
ออมสิน	4.40	0.706	0.130	0.246	0.872	0.492	0.895	0.997	0.914	0.996	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานเกือบทุกธนาคารให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน มีเพียงพนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพและพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหารไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.80	3.73	3.94	3.81	3.78	3.69	4.21	4.00	4.68	4.47
กลีกร ไทย	3.80	-	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.283	0.999	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพ	3.73	1.000	-	0.991	1.000	1.000	1.000	0.093	0.990	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.94	1.000	0.991	-	1.000	0.999	0.996	0.929	1.000	0.0001*	0.080
ทหาร ไทย	3.81	1.000	1.000	1.000	-	1.000	1.000	0.840	1.000	0.003*	0.123
ไทย พาณิชย์	3.78	1.000	1.000	0.999	1.000	-	1.000	0.202	0.998	0.0001*	0.0001*
ธนาชาติ	3.69	1.000	1.000	0.996	1.000	1.000	-	0.504	0.993	0.0001*	0.022*
กรุงเทพฯ	4.21	0.283	0.093	0.929	0.840	0.202	0.504	-	0.998	0.015*	0.745
ธอส.	4.00	0.999	0.990	1.000	1.000	0.998	0.993	0.998	-	0.084	0.620
ธกส.	4.68	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.003*	0.0001*	0.0001*	0.015*	0.084	-	0.859
ออมสิน	4.47	0.0001*	0.0001*	0.080	0.123	0.0001*	0.022*	0.745	0.620	0.859	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้มีความสำคัญกับด้านการเจริญเติบโตในองค์กรมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาคาร	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
	4.67		3.98	4.33	4.48	4.28	4.02	4.26	4.62	4.71	4.51
กลีกร ไทย	4.67	-	0.001*	0.811	0.999	0.444	0.204	0.254	1.000	1.000	0.994
กรุงเทพ	3.98	0.001*	-	0.760	0.621	0.824	1.000	0.832	0.221	0.0001*	0.017
กรุงเทพฯ	4.33	0.811	0.760	-	1.000	1.000	0.980	1.000	0.989	0.508	0.995
ทหาร ไทย	4.48	0.999	0.621	1.000	-	0.999	0.908	0.997	1.000	0.994	1.000
ไทย พาณิชย์	4.28	0.444	0.824	1.000	0.999	-	0.993	1.000	0.943	0.108	0.911
ธนาคาร	4.02	0.204	1.000	0.980	0.908	0.993	-	0.995	0.637	0.075	0.557
กรุงเทพฯ	4.26	0.254	0.832	1.000	0.997	1.000	0.995	-	0.899	0.025*	0.774
ธอส.	4.62	1.000	0.221	0.989	1.000	0.943	0.637	0.899	-	1.000	1.000
ธกส.	4.71	1.000	0.0001*	0.508	0.994	0.108	0.075	0.025*	1.000	-	0.897
ออมสิน	4.51	0.994	0.017	0.995	1.000	0.911	0.557	0.774	1.000	0.897	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานเกือบทุกธนาคารให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงานไม่ต่างกัน มีเพียงพนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงานมากกว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพและพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ และพนักงานธนาคารกลีกรไทยให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงานมากกว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนา ชาติ	กรุงเทพ	ธอส.	ธกส.	ออม สิน
		3.87	3.52	3.93	3.57	3.78	3.60	4.21	4.19	4.67	4.30
กลีกร ไทย	3.87	-	0.640	1.000	0.978	1.000	0.988	0.574	0.968	0.0001*	0.164
กรุงเทพ	3.52	0.640	-	0.586	1.000	0.931	1.000	0.0001*	0.181	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.93	1.000	0.586	-	0.953	0.999	0.970	0.900	0.995	0.0001*	0.582
ทหาร ไทย	3.57	0.978	1.000	0.953	-	0.999	1.000	0.185	0.606	0.0001*	0.054
ไทย พาณิชย์	3.78	1.000	0.931	0.999	0.999	-	1.000	0.190	0.843	0.0001*	0.023*
ธนา ชาติ	3.60	0.988	1.000	0.970	1.000	1.000	-	0.236	0.664	0.0001*	0.075
กรุงเทพ	4.21	0.574	0.0001*	0.900	0.185	0.190	0.236	-	1.000	0.027*	1.000
ธอส.	4.19	0.968	0.181	0.995	0.606	0.843	0.664	1.000	-	0.579	1.000
ธกส.	4.67	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.027*	0.579	-	0.117
ออม สิน	4.30	0.164	0.0001*	0.582	0.054	0.023*	0.075	1.000	1.000	0.117	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหารไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาชาติ	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		4.71	4.17	4.25	4.29	4.48	4.17	4.25	4.83	4.69	4.30
กลีกร ไทย	4.71	-	.058	.365	.810	.963	.479	.124	1.000	1.000	.190
กรุงเทพ	4.17	.058	-	1.000	1.000	.788	1.000	1.000	.195	.019*	.999
กรุงเทพฯ	4.25	.365	1.000	-	1.000	.980	1.000	1.000	.471	.283	1.000
ทหารไทย	4.29	.810	1.000	1.000	-	.999	1.000	1.000	.766	.807	1.000
ไทย พาณิชย์	4.48	.963	.788	.980	.999	-	.968	.936	.941	.957	.979
ธนาชาติ	4.17	.479	1.000	1.000	1.000	.968	-	1.000	.488	.451	1.000
กรุงเทพฯ	4.25	.124	1.000	1.000	1.000	.936	1.000	-	.324	.045*	1.000
ธอส.	4.83	1.000	.195	.471	.766	.941	.488	.324	-	1.000	.422
ธกส.	4.69	1.000	.019*	.283	.807	.957	.451	.045*	1.000	-	.071
ออมสิน	4.30	.190	.999	1.000	1.000	.979	1.000	1.000	.422	.071	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ให้ความสำคัญกับด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาคาร	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.81	4.08	4.10	3.60	4.05	3.74	4.35	4.21	4.79	4.44
กลีกร ไทย	3.81	-	.957	.970	.999	.982	1.000	.107	.938	.0001*	.011*
กรุงเทพ	4.08	.957	-	1.000	.825	1.000	.980	.931	1.000	.001*	.620
กรุงเทพฯ	4.10	.970	1.000	-	.847	1.000	.981	.980	1.000	.015*	.835
ทหาร ไทย	3.60	.999	.825	.847	-	.879	1.000	.156	.784	.0001*	.047*
ไทย พาณิชย์	4.05	.982	1.000	1.000	.879	-	.990	.868	1.000	.0001*	.488
ธนาคาร	3.74	1.000	.980	.981	1.000	.990	-	.465	.952	.002*	.218
กรุงเทพฯ	4.35	.107	.931	.980	.156	.868	.465	-	1.000	.151	1.000
ธอส.	4.21	.938	1.000	1.000	.784	1.000	.952	1.000	-	.510	.998
ธกส.	4.79	.0001*	.001*	.015*	.0001*	.0001*	.002	.151	.510	-	.393
ออมสิน	4.44	.011*	.620	.835	.047*	.488	.218	1.000	.998	.393	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหารไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาคาร	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		4.05	3.82	4.14	3.95	3.82	4.07	4.29	4.36	4.73	4.58
กลีกร ไทย	4.05	-	0.973	1.000	1.000	0.973	1.000	0.947	0.981	0.0001*	0.036*
กรุงเทพ	3.82	0.973	-	0.883	1.000	1.000	0.996	0.167	0.580	0.000	0.000
กรุงเทพฯ	4.14	1.000	0.883	-	1.000	0.883	1.000	1.000	0.999	0.042*	0.413
ทหาร ไทย	3.95	1.000	1.000	1.000	-	1.000	1.000	0.960	0.970	0.040*	0.263
ไทย พาณิชย์	3.82	0.973	1.000	0.883	1.000	-	0.996	0.166	0.580	0.0001*	.0001*
ธนาคาร	4.07	1.000	0.996	1.000	1.000	0.996	-	0.998	0.998	0.179	0.600
กรุงเทพฯ	4.29	0.947	0.167	1.000	0.960	0.166	0.998	-	1.000	0.068	0.690
ธอส.	4.36	0.981	0.580	0.999	0.970	0.580	0.998	1.000	-	0.907	0.998
ธกส.	4.73	.0001*	0.0001*	0.042*	0.040*	.0001*	0.179	0.068	0.907	-	0.989
ออมสิน	4.58	0.036*	0.0001*	0.413	0.263	.0001*	0.600	0.690	0.998	0.989	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาคาร	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.65	3.33	3.66	3.38	3.46	3.76	4.29	4.40	4.76	4.39
กลีกร ไทย	3.65	-	0.906	1.000	0.997	0.997	1.000	0.032*	0.252	0.0001*	0.001*
กรุงเทพ	3.33	0.906	-	0.948	1.000	1.000	0.928	0.0001*	0.007*	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.66	1.000	0.948	-	0.998	0.999	1.000	0.119	0.351	0.0001*	0.016*
ทหาร ไทย	3.38	0.997	1.000	0.998	-	1.000	0.992	0.044*	0.126	0.0001*	0.008*
ไทย พาณิชย์	3.46	0.997	1.000	0.999	1.000	-	0.994	0.0001*	0.039*	0.0001*	0.0001*
ธนาคาร	3.76	1.000	0.928	1.000	0.992	0.994	-	0.752	0.786	0.008*	0.456
กรุงเทพฯ	4.29	0.032*	0.0001*	0.119	0.044*	0.0001*	0.752	-	1.000	0.121	1.000
ธอส.	4.40	0.252	0.007*	0.351	0.126	0.039*	0.786	1.000	-	0.970	1.000
ธกส.	4.76	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.008*	0.121	0.970	-	0.377
ออมสิน	4.39	0.001*	0.0001*	0.016*	0.008*	0.0001*	0.456	1.000	1.000	0.377	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้มีความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

องค์กรที่ สังกัด	\bar{X}	Sig									
		กลีกร ไทย	กรุงเทพ	กรุงเทพฯ	ทหาร ไทย	ไทย พาณิชย์	ธนาคาร	กรุงเทพฯ	ธอส.	ธกส.	ออมสิน
		3.62	3.40	3.74	3.26	3.69	3.33	4.13	4.14	4.65	4.39
กลีกร ไทย	3.62	-	0.988	1.000	0.970	1.000	0.994	0.168	0.730	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพ	3.40	0.988	-	0.901	1.000	0.922	1.000	0.002*	0.199	0.0001*	0.0001*
กรุงเทพฯ	3.74	1.000	0.901	-	0.876	1.000	0.953	0.751	0.954	0.0001*	0.042*
ทหาร ไทย	3.26	0.970	1.000	0.876	-	0.906	1.000	0.043*	0.248	0.0001*	0.0001*
ไทย พาณิชย์	3.69	1.000	0.922	1.000	0.906	-	0.970	0.388	0.871	0.0001*	0.002*
ธนาคาร	3.33	0.994	1.000	0.953	1.000	0.970	-	0.100	0.379	0.0001*	0.002*
กรุงเทพฯ	4.13	0.168	0.002*	0.751	0.043*	0.388	0.100	-	1.000	0.025*	0.875
ธอส.	4.14	0.730	0.199	0.954	0.248	0.871	0.379	1.000	-	0.694	0.997
ธกส.	4.65	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.0001*	0.025*	0.694	-	0.788
ออมสิน	4.39	0.0001*	0.0001*	0.042*	0.0001*	0.002*	0.002*	0.875	0.997	0.788	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานของธนาคารอื่น ๆ ในการจูงใจให้เขาอยากอยู่ทำงานต่อที่ธนาคารนั้น ๆ

จากตาราง 28 ถึง ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน โดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงไทย มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มากกว่าธนาคารกลีกรไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารทหารไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ และธนาคารธนชาติ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรองค์กรของพนักงาน
ธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรองค์กรของพนักงาน
ธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

H_1 : ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรองค์กรของพนักงาน
ธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำเสนอการทดสอบ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ
ปัญหา การเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรต้น ที่เรียกว่า การเกิด Multicollinearity ตามตาราง
36

**ตาราง 36 แสดงค่าการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำ
จุน**

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.330	3.032
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.301	3.324
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.287	3.484
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	0.390	2.566
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.329	3.035
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.603	1.659
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.635	1.574
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.459	2.177
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.500	2.001
ด้านความมั่นคงในงาน	0.291	3.431
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.317	3.152
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.508	1.968
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.275	3.636

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 นั้นหมายถึง ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน Multiple Regression Analysis ตามตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กร องค์กร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-1.935				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.490	0.187	0.154	2.617	0.009*
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.539	0.161	0.205	3.343	0.001*
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.612	0.170	0.227	3.604	0.0001*
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	0.425	0.167	0.137	2.541	0.011*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.216	0.182	0.070	1.186	0.236
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.109	0.079	0.060	1.382	0.168

R = 0.740; R Square = 0.547; Std EE. = 1.475; Sig = 0.0001*

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร พบว่า ปัจจัย 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R = 0.740$ และสามารถความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 54.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการมีความสัมพันธ์ ± 1.475 โดยด้านความรับผิดชอบในงาน (Beta = 0.227) มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Beta = 0.205), ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.154), ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (Beta = 0.137) ตามลำดับ ซึ่งผลของตัวแปรทั้ง 4 ตัว จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านความรับผิดชอบในงาน Sig. = 0.0001, ด้านลักษณะของงานที่ทำ Sig.= 0.001, ด้านความสำเร็จในการทำงาน Sig.= 0.009 และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร Sig.= 0.011 ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร สมการดังนี้

$$Y = -1.935 + 0.490\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน} + 0.539\text{ด้านลักษณะของงานที่ทำ} + 0.612\text{ด้านความรับผิดชอบในงาน} + 0.425\text{ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร}$$

จากสมการปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านการเจริญเติบโตในองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อความอยากอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น $0.154 + 0.205 + 0.227 + 0.137$ หน่วย ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

H_0 : ปัจจัยค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

H_1 : ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	0.106				
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	-0.380	0.129	-0.111	-2.953	0.003*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.469	0.125	0.166	3.745	0.0001*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.265	0.130	0.087	2.044	0.042*
ด้านความมั่นคงในงาน	1.034	0.137	0.420	7.531	0.0001*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.599	0.141	0.227	4.253	0.0001*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-0.220	0.144	-0.064	-1.528	0.127
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.154	0.175	0.051	0.880	0.379
R = 0.800; R Square = 0.640; Std EE. = 1.317; Sig = 0.0001*					

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร พบว่า ปัจจัย 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R = 0.8000$ และสามารถอธิบายต่อการมีความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการมีความสัมพันธ์ เท่ากับ ± 1.317 โดยด้านความมั่นคงในงาน (Beta = 0.420) มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร มากที่สุด รองลงมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Beta = 0.227) , ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.166) , ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.087) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Beta = -0.111) ตามลำดับ ซึ่งผลของตัวแปรทั้ง 5 ตัว จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่า Sig. ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านความมั่นคงในงาน Sig. = 0.0001, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ Sig.= 0.0001, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา Sig.= 0.0001 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Sig.= 0.042 และด้านสภาพการปฏิบัติงาน Sig.= 0.003 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร มีสมการดังนี้

$$Y = 0.106 - 0.380 \text{ด้านสภาพการปฏิบัติงาน} + 0.469 \text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา} + 0.265 \text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน} + 1.034 \text{ด้านความมั่นคงในงาน} + 0.599 \text{ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ}$$

จากสมการปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อความอยากอยู่ต่อในองค์กร เพิ่มขึ้น $-0.111 + 0.166 + 0.087 + 0.420 + 0.227$ หน่วย ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร

ตาราง 39 สรุปปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	มี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่มี
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	มี
ด้านความรับผิดชอบในงาน	มี
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่มี
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	มี
ปัจจัยค้ำจุน	

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ในองค์กร
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ไม่มี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ไม่มี
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	มี
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	มี
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มี
ด้านความมั่นคงในงาน	มี
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	มี



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด เพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศึกษาทั้งในภาพรวมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา องค์กรที่สังกัด อำเภอกำหนดที่ตั้งองค์กร อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้ และตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

วิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 406 คน ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร
- 5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- 5.5 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.90 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 86.70 ส่วนใหญ่เป็น

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 20.70 อยู่ในอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 36.21 มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.50 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.60

5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีระดับการมีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด ปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ย 4.08 และปัจจัยค่าจูน มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยรายด้านทุกด้านมีระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยค่าจูน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมากที่สุด

ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับข้อ 25. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ในระดับมากที่สุด ข้อ 26. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน และข้อ 27. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับทุก ๆ ข้อ ในระดับมาก

5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยากอยู่ในองค์กร

ผลการศึกษาระดับความอยากอยู่ในองค์กร ของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีระดับความอยากอยู่ต่อ ค่าเฉลี่ย 7.83 หมายความว่าอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณ ในระดับ 8

5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.03 โดยเพศชายอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 9 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 8

สมมติฐานที่ 1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า อายุต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 โดยพนักงานที่มีอายุ 41 – 45 ปี อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 9 ซึ่งมากที่สุด

สมมติฐานที่ 1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.005 โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 9 ซึ่งมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีที่อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 8

สมมติฐานที่ 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรที่สังกัดต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 โดยพนักงานธนาคารที่สังกัดธนาคารอาคารสงเคราะห์อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 10 ซึ่งมากที่สุด

สมมติฐานที่ 1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า อำเภอที่ตั้งองค์กรต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรไม่แตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.149

สมมติฐานที่ 1.6 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า อายุการทำงานกับธนาคารต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 10 ซึ่งมากที่สุด

สมมติฐานที่ 1.7 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ระดับรายได้ต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.0001 โดยพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 55,000 บาทอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 9 ซึ่งมากที่สุด

สมมติฐานที่ 1.8 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน Sig เท่ากับ 0.0001 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานอยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 9 ซึ่งมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการที่อยากอยู่ทำงานต่อกับธนาคารนี้จนเกษียณอยู่ในระดับ 8

สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยรายด้านทุกด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยรายด้านทุกด้านของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.0001

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์

สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ว่า ปัจจัยด้าน 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา องค์กรที่สังกัด อำเภอที่ตั้งองค์กร อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 35 ปี การศึกษาปริญญาตรี สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อยู่ในเขตอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ มีอายุการทำงาน 5 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

เพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของ (ณะวีร์ เต็งไตรรัตน์, 2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เต็งไตรรัตน์ (น่าน) จำกัด ซึ่งเพศชายมีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากกว่าเพศหญิง

อายุ ผลการศึกษาพบว่าอายุ มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ (กมลกร หอมสูงเนิน, 2557) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคนดอลล์ แกมมาตรอน ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี เข้าใจในรายละเอียดของงานที่ทำ อายุเยอะแล้วอาจทำให้หางานใหม่ลำบาก

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ (อานนท์ ลีณถาวรกิจ, 2556) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปทำงานในส่วนที่ต้องการ ทำงานง่ายขึ้นและคาดหวังการขึ้นเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา

องค์กรที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่สังกัด มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (สุชาร์ตน์ บุญอยู่, 2554) ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ซึ่งพนักงานที่สังกัดธนาคารต่างกัน มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละธนาคารมีการบริหารงานแบบเฉพาะของแต่ละธนาคาร

อำเภอที่ตั้งองค์กร ผลการศึกษาพบว่า อำเภอที่ตั้งองค์กร มีระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ (สุชาร์ตน์ บุญอยู่, 2554) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารจะรับพนักงานที่เป็นคนในพื้นที่ เนื่องจากสะดวกต่อการติดต่อเจรจากับลูกค้า จึงทำให้ไม่มีผลต่อระดับความอยากอยู่ในองค์กร

อายุการทำงานกับธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานกับธนาคาร มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ (สุชาร์ตน์ บุญอยู่, 2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ทำงานเยอะกว่า และคาดหวังโบนัสเงินตอบแทนพิเศษที่จะได้ตามอายุการทำงาน

ระดับรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับรายได้ มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ (สุชาร์ตน์ บุญอยู่, 2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก ซึ่งพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 55,000 บาท มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เพียงพอต่อความต้องการ ถ้าหากงานใหม่ต้องใช้เวลาานกว่าจะมีรายได้ในระดับนี้

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน มีระดับความอยากอยู่ในองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ (ไทยรัฐ บุญราศี, 2553) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ ซึ่งพนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับความอยากอยู่ในองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่สูงขึ้นส่งผลให้รายได้สูงขึ้น และเป็นที่เคารพนับถือในองค์กรและในสังคม

2. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จึงมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานระดับมาก สอดคล้องกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ (ณະวีร์ เต็งไตรรัตน์, 2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เต็งไตรรัตน์ (น่าน) จำกัด (กมลกร หอมสูงเนิน, 2557) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคนดอลล์ แกมมาตรอน จำกัด (ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน, 2557) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานระดับมาก ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในระดับการมีอิทธิพลเหมือนกัน แสดงว่าปัจจัยทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ไม่ใช่มีเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก ที่ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความอยากอยู่ต่อในองค์กร พบว่า

ปัจจัยจิตใจ

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน, 2557) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ที่พนักงานธนาคารได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mat, 2016) ศึกษาเรื่อง Employee motivation and learning behaviours in selected manufacturing industries ที่พนักงานไร้ฝีมือชอบทำงานแบบทีมกับงานที่ซับซ้อนมากกว่าทำงานง่ายๆ ส่วนพนักงานธนาคารได้ทำงานตรงตามความต้องการ เนื่องจากมีความท้าทายและน่าสนใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไทยรัฐ บุญราสี, 2553) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเวียงพิงค์ พนักงานธนาคารทำงานสำเร็จตามที่คาดหวัง โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธีรภัทร์ ตั้งวิชาชาญ, 2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พนักงานธนาคารได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงาน ทำให้ทำงานง่ายมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง โดยธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ(พรทิพย์ เกิดขำ, 2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี – บางบัวทอง พนักงานธนาคารทราบถึงภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ทำแล้วมีความสุขไม่อยากจะลาออกไปไหน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กริชสุรีย์ กอปรค์คุณไพศาล ชุณชนก จิระฤทธิธำรา สุริรัตน์ กุลวุฒิตำรังชัย, 2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการธนาคารพัฒนา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อาจเป็นเพราะพนักงานธนาคาร ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งโบนัสที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภัทราวดี ชันธอุบล, 2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทบูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต 1 พนักงานธนาคารมีหัวหน้างานที่มีความเป็นกันเอง ปรึกษาได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานด้วยความจริงใจ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อานนท์ ลีณถาวรกิจ, 2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อาจเป็นเพราะพนักงานธนาคารมีเพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความอยากอยู่ต่อในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลกร หอมสูงเนิน, 2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคนดอลส์ แกมมาตรอน จำกัด พนักงานธนาคารได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน และสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานธนาคาร ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในงาน พนักงานธนาคารให้ความสำคัญการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ธนาคารควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจัดการแข่งขันภายในองค์กร เพื่อพิชิตเป้าหมายภายในองค์กร พนักงานจะได้ออกแสดงความสามารถในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. การเจริญเติบโตในองค์กร พนักงานธนาคารให้ความสำคัญการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ เช่น พนักงานอยู่แผนกสินเชื่อ ควรมอบเป้าหมายสินเชื่อเพิ่มขึ้นต่อเดือน เมื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย จะจ่ายต่อการประเมินเลื่อนตำแหน่งและวัดผลงานได้อย่างยุติธรรม

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานธนาคารให้ความสำคัญการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ควรมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลงานเป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้มีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เช่น มอบเกียรติบัตร และประกาศเกียรติคุณ

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานธนาคารให้ความสำคัญการมีอิทธิพลต่อภารกิจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ควรจัดประชุมตอนเช้า เพื่อพูดคุยทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ เพื่อสร้างความสนิทสนมและสร้างสัมพันธ์ที่ดีในระดับหัวหน้างานและระดับพนักงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานธนาคารให้ความสำคัญการมีอิทธิพลต่อภารกิจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ควรจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ เช่น งานกีฬา งานปีใหม่ การท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานได้รู้จักและสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น และมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ เห็นได้ชัดว่า ทฤษฎีแรงจูงใจนั้นยังมีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในองค์กร เพราะองค์กรไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้โดยไม่มีพนักงาน องค์กรจึงยังต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร โดยให้พนักงานพึงพอใจ ทุ่มเทและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานเมื่อขาดแรงจูงใจก็ไม่อยากปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจน

2. การศึกษาครั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารทุกธนาคารที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะแต่ละองค์กร ควรเปลี่ยนประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรที่ต้องการศึกษาโดยตรง จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลกร หอมสูงเนิน. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคนดอลล์ แกมมาตรอน จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กมลวรรณ อารีศรีสม. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี เมคคาทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กริชสุรีย์ กอปรคณไพศาล, ชุณชนก จิระฤทธิ์ธำรา และสุรรัตน์ กุลวุฒิดำรงชัย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชลิตา ตั้งสุภาพ. (2555). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัด เชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฐาติรัตน์ สุขเสาร. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำพูน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, บธ.ม., มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ณະวีร์ เต็งไตรรัตน์. (2560). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เต็งไตรรัตน์ (น่าน) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพ พาณิชย์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไทยรัฐ บุญราศี. (2553). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีรภัทร์ ตั้งวิชาชาญ. (2555). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ใน อำเภอเมืองเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ เวารัมย์. (18 กุมภาพันธ์ 2555). ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2562, จาก <http://group.wunjun.com/valrom2012/topic/363210-11262>

- ปรียาวดี ผลอเนก, ปาริมา อักษรเงิน และเสถียรลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2551). ระดับความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท Proctor & Gamble Manufacturing (Thailand). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, บธ.ม., มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิษณุโลก.
- พรทิพย์ เกิดขำ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทราวดี ชันธอุบล. (2554). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัดในเขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รุ่งลักษณ์ รอดขำ. (4 ตุลาคม 2555). แนวคิดและทฤษฎีของ Abraham H.Maslow. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2562, จาก <http://rungdba-04.blogspot.com/2012/10/abraham-hmaslow.html>
- ศรารุช แสงประกาย. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษา บริษัท เดอเบล จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2557). ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยม ของพนักงาน ค่านิยมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์. (2559). ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2562, http://www.phetchabun.go.th/data_detail.php?content_id=6
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์. (2562). สถานประกอบกิจการ จังหวัดเพชรบูรณ์. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2562, <http://phetchabun.labour.go.th/2018/th/2017-06-16-14-48-39>
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2561). รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้านประจำปี พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/views/showDistrictData.php?rcode=67&statType=1&year=61>
- สุชาร์ตน์ บุญอยู่. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). เทคนิคการจูงใจ. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพริ้นท์ติ้ง.

- อานนท์ ลีณถาวรกิจ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Govindarajo, M. D. K. a. N. S. (2014). Instrument Development: “Intention to Leave Instrument” (ILI). *Middle-East Journal of Scientific Research* 21 (3): 509-517.
- H.MASLOW, A. (1954). *MOTIVATION AND PERSONALITY*. Harper & Row, Publishers.
- Jirayu Limjinda. 20 กรกฎาคม 2561. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.jir4yu.me/2018/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B9%83%E0%B8%9D%E0%B9%88%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A1%E0%B8%A4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B9%8C-three-needs-theory/>
- Mat, S. (2016). *Employee motivation and learning behaviours in selected manufacturing industries*. A Doctoral Thesis, Ph.D., Loughborough University, England.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ตารางข้อมูลผลการวิจัย

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความอยากอยู่ต่อในองค์กร จำแนกตามอำเภอที่ตั้งองค์กรของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

อ.ที่ตั้ง องค์กร	\bar{X}	Sig										
		เขาค้อ	ชนแดน	น้ำหนาว	วิเชียร บุรี	วังโป่ง	เมือง	ศรีเทพ	หนองไผ่	หล่มสัก	หล่มเก่า	บึงสาม พัน
		8.67	8.22	8.67	8.38	8.73	7.37	8.00	7.83	7.88	8.43	8.00
เขาค้อ	8.67	-	1.000	1.000	1.000	1.000	0.946	1.000	0.999	0.999	1.000	1.000
ชนแดน	8.22	1.000	-	1.000	1.000	1.000	0.991	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
น้ำ หนาว	8.67	1.000	1.000	-	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
วิเชียร บุรี	8.38	1.000	1.000	1.000	-	1.000	0.897	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
วังโป่ง	8.73	1.000	1.000	1.000	1.000	-	0.944	1.000	0.999	0.999	1.000	1.000
เมือง	7.37	0.946	0.991	1.000	0.897	0.944	-	0.998	1.000	0.982	0.979	0.986
ศรีเทพ	8.00	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	-	1.000	1.000	1.000	1.000
หนอง ไผ่	7.83	0.999	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	1.000	-	1.000	1.000	1.000
หล่มสัก	7.88	0.999	1.000	1.000	1.000	0.999	0.982	1.000	1.000	-	1.000	1.000
หล่มเก่า	8.43	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.979	1.000	1.000	1.000	-	1.000
บึงสาม พัน	8.00	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.986	1.000	1.000	1.000	1.000	-

หมายเหตุ : * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

COE No. 220/2019

IRB No. 0957/62



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
NARESUAN UNIVERSITY INSTITUTIONAL REVIEW BOARD

99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8642

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : แร่จูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระหว่างธนาคารเอกชนกับธนาคารภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์
Study Title : Motivation in the work of bank's employees between private banks and government banks in Phetchabun Province
ผู้วิจัยหลัก : นางสาววรรณิศา กัณหา
สังกัดหน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร
เอกสารรับรอง

1. AF 01-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
2. AF 02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
3. AF 03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
4. สรุปรายการเพื่อการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
5. โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
6. ประวัติส่วนตัวผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
7. แบบสอบถามงานวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562
8. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 พฤศจิกายน 2562

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาลัย คาคี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

วันที่รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรม : 25 พฤศจิกายน 2562
Date of Exemption : November 25, 2019

หมายเหตุ 1. ไม่ต้องส่งแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment) รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) และรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report)
2. หากมีการแก้ไขโครงการวิจัยภายหลังการรับรอง ให้ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำเป็นโครงการวิจัยใหม่

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระหว่างธนาคารเอกชนกับธนาคารภาครัฐใน
จังหวัดเพชรบูรณ์

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำชี้แจง ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลของท่านเป็นความลับ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 8 หน้า 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

ส่วนที่ 3: เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความอยากอยู่ในองค์กร

ทั้งนี้ หากท่านไม่สมัครใจก็สามารถยกเลิกการตอบแบบสอบถามได้ตามต้องการ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

หากท่านมีข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่

Wannida.kanha19@gmail.com

นางสาววรรณิดา กันหา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย [✓] ในวงเล็บหน้าคำตอบของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 25 ปี

2. 26 - 30 ปี

3. 31 - 35 ปี

4. 36 - 40 ปี

5. 41 - 45 ปี

6. มากกว่า 45 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. องค์กรที่สังกัด

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ธนาคารออมสิน

5. อำเภอที่ตั้งองค์กร

อำเภอเขาค้อ

อำเภอชนแดน

อำเภอน้ำหนาว

อำเภอวิเชียรบุรี

อำเภอวังโป่ง

อำเภอเมืองเพชรบูรณ์

อำเภอศรีเทพ

อำเภอหนองไผ่

อำเภอหล่มสัก

อำเภอหล่มเก่า

อำเภอบึงสามพัน

6. อายุการทำงานกับธนาคาร (ปัจจุบัน)

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี 3. มากกว่า 10 ปี

7. ระดับรายได้ต่อเดือน (รวมค่าคอมมิชชั่นที่ได้รับ)

1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001 – 25,000 บาท
 3. 25,001 – 35,000 บาท 4. 35,001 – 45,000 บาท
 5. 45,001 – 55,000 บาท 6. มากกว่า 55,000 บาท

8. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ 2. พนักงานระดับหัวหน้างาน



ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานข้อใด ส่งผลให้ท่านเกิดแรงจูงใจที่ทำให้อยากอยู่ต่อในองค์กร โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานตามความเป็นจริงกับความรู้สึกของท่าน ในที่ทำงานปัจจุบัน โดยมีระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน					
1.) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน					
1. ผลงานของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง					
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
2.) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร					
6. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน					
3.) ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
7. งานที่ท่านทำตรงตามความต้องการ					
8. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
9. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ					
4.) ด้านความรับผิดชอบในงาน					
10. ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
11. ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
12. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
5.) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
13. ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
14. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง					
15. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงาน					
6.) ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงาน เพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร					
17. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง					
18. ธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน					
1.) ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
19. นโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม					
20. ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ					
21. ธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน					
2.) ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
22. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน					
23. มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา					
24. มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
3.) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
25. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย					
26. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน					
27. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
4.) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
28. ท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน					
29. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ					
30. หัวหน้างานของท่านให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง					
5.) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
31. การทำงานเป็นทีม					
32. การช่วยเหลือกันในการทำงาน					
33. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
6.) ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
34. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว					
35. งานที่ท่านทำอยู่ ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่ไหน					
36. องค์กรมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ					
7.) ด้านค่าตอบแทน					
37. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
38. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
39. โบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
8.) ด้านสวัสดิการ					
40. ค่ารักษาพยาบาล					
41. การลาป่วย					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน					
42. การลาภกิจ					
43. การลาพักร้อน					
44. การลาวิปัสสนา					
45. การลาคลอด					
46. การลาบวช					
47. การลาทำหมัน					

ส่วนที่ 3 ระดับความอยากอยู่ต่อในองค์กร ให้ระดับคะแนน 1 – 10 จากน้อยไปหามาก

คำชี้แจง : ท่านเกิดแรงจูงใจที่ทำให้อยากอยู่ต่อในองค์กร โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ระดับคะแนนความอยากอยู่ต่อในองค์กรตามความเป็นจริงกับความรู้สึกของท่านในที่ทำงานปัจจุบัน โดยมีระดับคะแนน 1 – 10 เรียงจากน้อยไปหามาก

	ระดับคะแนนความอยากอยู่ต่อในองค์กร									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ท่านอยากทำงานกับธนาคารนี้จนปลดเกษียณ										

😊ทางผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามค่ะ
มีความสุขกับการทำงานนะคะ😊