

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อ  
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร**  
**MOTIVATION FACTORS IN THE EMPLOYEE OF THE BANK  
FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO - OPERATIVES  
SAKON NAKHON PROVINCE**

พิจิตรา อินทรีย์<sup>1</sup>, ฐานิตา โทณผลิน<sup>2</sup>  
สิริลักษณ์ พิชัยณรงค์<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร 2. เพื่อทำการวิเคราะห์ถึงระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนครพบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อ

---

1,2 นิสิตสาขาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

3 อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด 2 ปัจจัย ( $\mu = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย กระตุ้นในการทำงานมีค่าที่มากกว่า คือ ( $\mu = 4.04$ ) และ รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย ( $\mu = 3.92$ ) ตามลำดับ

### บทนำ

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากความ ต้องการให้ พลังกดดัน หรือ ความปรารถนา ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของทางธนาคารที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจจะ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมสิ่งเร้าต่างๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ และ การให้รางวัลหรือการให้กำลังใจหรือการ ทำให้เกิดความพอใจในตัวของแต่ละบุคคล ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด แรงจูงใจขึ้นมาได้ และ ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานถือได้ว่าเป็นอีก ปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากดังนั้นงานสำคัญอีก อย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการดูแลเอาใจใส่พนักงานเหล่านั้นถ้าหาก พนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถมีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำ ผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้รวมถึงความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การที่ต้องการจะพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืนต่อไป ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขา สกลนคร ที่มีผลต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษา

ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานอันจะสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประเมินของแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และทำให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์การจะมีการเพิ่มประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

### **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### **ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

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

#### **ความหมายของปัจจัยแรงจูงใจหรือการจูงใจ**

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้มีความเหมือนและแตกต่างกันไปแล้วแต่มุมมองของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้พอสังเขปดังนี้

รติ บุญมาก (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อบรรลุสู่จุดประสงค์ของตนเองแรงจูงใจเป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม

ฐิยาภาณญณ์ ศิลารักษ์ (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและจิตใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญ

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

นิลบล รัศม (2550) กล่าวไว้ว่า เมื่อตัวบุคคลเข้าไปร่วมทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ พร้อมทั้งได้สำนึกถึงสิทธิ และหน้าที่ ในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างขึ้นตามข้อกำหนดของหน่วยงานนั้นๆ แต่เมื่อความต้องการขององค์กรขั้นพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติไม่อาจบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการค้นคว้าหาสาเหตุแห่งการที่ ทำให้บุคคลบางคน จึงได้มีการประพฤติปฏิบัติงานได้ผลน้อยกว่าขั้นต่ำของเกณฑ์การปฏิบัติที่กำหนดไว้วันนั้น อย่างไรก็ตาม

งานแรกของผู้บังคับบัญชาต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด บุคคลทุกคนจะทำงานเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่างๆ อาจเป็นผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นซึ่งไม่สามารถสัมผัสได้ เช่นความพอใจ หรือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ดังนั้นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานก็คือ “การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน” ในฐานะหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน จะเห็นว่านอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานต่างๆ แล้ว ภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การพยายามเสาะแสวงหาหนทาง และสิ่งชักจูงต่างๆ

ที่จะช่วยโน้มน้าว ชักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเต็มใจ พร้อมใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่วัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างได้อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานแต่ละท่าน อาจมีความเห็นหรือความเข้าใจแตกต่างกันในเรื่อง การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับ ขัญษาเองก็ยังคงอาจมีความเข้าใจและความต้องการใน ความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน หรืออาจไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ อาจเป็นที่มา หรือ บ่อเกิดของความไม่สัมฤทธิ์ผลของการจูงใจได้

ดังนั้น การรวบรวมข้อเท็จจริงจากการสังเกตและประยุกต์ เอาหลักการในสาขาวิชาการต่างๆ มาเพื่อสรุปล้างเป็นแนวความคิด และทฤษฎีของการจูงใจ จึงมีความหลากหลายตามสถานการณ์ ดังนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจจึงอาจแยกได้เป็นประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อบุคลากร
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร
3. ความสำคัญต่อองค์กร

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธีรพล เกลิ้ง (2547) เกิดจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากมาย ซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมอง ที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และ กระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของการจูงใจในการทำงาน ได้ ดังนี้

## ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

สฤติดา เภาวิเศษ (2546) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของการงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและมีความประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานได้สำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในผลสำเร็จของการงานนั้นอย่างยิ่ง
2. ด้านลักษณะของการงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงาน ที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับหารยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงผลออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจ

รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygienic Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะการมีนโยบายชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม

2. ด้านการควบคุม การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ด้านสภาวะการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร  
ตัวแปรอิสระได้แก่

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

ตัวแปรตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่

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

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหาร



2. ด้านการควบคุมการนิเทศงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
4. ด้านสภาวะการทำงาน
5. ด้านเงินเดือน

### ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Independent Variables and Dependent Variables)

#### ตัวแปรต้น

1. สถานภาพส่วนบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 สถานภาพ
  - 1.4 ระดับการศึกษา
  - 1.5 อายุการทำงานใน  
ธนาคาร
- 1.6 ตำแหน่งปัจจุบัน
- 1.7 รายได้ต่อเดือน



#### ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น
  - 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
  - 1.2 ด้านลักษณะของงาน
  - 1.3 ด้านการยอมรับนับถือ
  - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
  - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย
  - 2.1 ด้านนโยบายการบริหาร
  - 2.2 ด้านการควบคุมการนิเทศงาน
  - 2.3 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
  - 2.4 ด้านสภาวะการทำงาน
  - 2.5 ด้านเงินเดือน

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการศึกษา

## วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดสกลนคร 16 สาขา จำนวนจริง 260 คน ได้ตอบแบบสอบถามกลับมา 200 ฉบับ คิดเป็น 76.92%

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนครมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งเป็นคำถามปลายปิดที่มีการวัดระดับของมาตรการประมาณค่าในการสร้างเครื่องมือ (Rating Scale) และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วนซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลมีจำนวน 7 ข้อ
2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยการตอบของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการทำงาน

โดยรวมจำนวน 40 ข้อประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามลงคะแนนตามความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงว่ามีกรปฏิบัติเป็นอย่างไรในองค์กรในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดโดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likertscale)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามของข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามที่เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือกจะทำการวิเคราะห์ของข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางหาค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามของข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นโดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และลักษณะการให้คะแนนดังนี้

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

Best (1981) การจัดทำเกณฑ์การแปลความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนครผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ และค่าเฉลี่ยที่ได้จะนำมาแปลความหมายของ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนครดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

## สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับรวมทั้งสิ้น 200 คน เป็นเพศชาย 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเป็นเพศหญิง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

2. ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของพนักงานธนาคาร มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุที่ 20 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 กลุ่มช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

3. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสถานภาพอื่นๆ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

4. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามของระดับการศึกษา มีค่าสัดส่วนที่ต่างกัน คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 ปริญญาโทจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 7.5 และสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.0

5. ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุการทำงานในธนาคาร มีผู้ตอบแบบสอบถามของอายุการทำงานของพนักงานในธนาคาร คือ ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ทำงาน 5 - 10 ปี

จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ทำงาน 16 - 20 ปีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

6. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานปัจจุบัน มีผู้ตอบแบบสอบถามของตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ผู้จัดการสาขา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 หัวหน้าหน่วยอำเภอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยอำเภอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 พนักงานพัฒนาธุรกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 พนักงานบัญชีการเงิน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 พนักงานบริหารทั่วไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 พนักงานธุรการ จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 5.0 ผู้ช่วยพนักงาน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

7. ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือน มีผู้ตอบแบบสอบถามของรายได้ต่อเดือน คือ ช่วงรายได้ต่ำกว่า10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.0 ช่วงรายได้10,001 - 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ช่วงรายได้ 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ช่วงรายได้ 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ช่วงรายได้ 70,001 - 90,000บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และ ช่วงรายได้มากกว่า 90,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ1.5

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร กับทั้ง 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยยอนามัย ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าความใกล้เคียงกันจึงไม่มีความแตกต่างกัน ใน 2 ปัจจัย

ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวม พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าที่ ( $\mu = 4.17$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน มีค่าที่ ( $\mu = 4.10$ ) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าที่ ( $\mu = 3.97$ ) และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าที่ ( $\mu = 4.17$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าที่ ( $\mu = 3.96$ )

ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าที่ ( $\mu = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าที่ ( $\mu = 4.03$ ) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีค่าที่ ( $\mu = 3.95$ ) รองลงมาคือด้านการควบคุมหรือด้านการนิเทศงาน มีค่าที่ ( $\mu = 3.95$ ) ด้านเงินเดือน มีค่าที่ ( $\mu = 3.86$ ) และสุดท้ายด้านสภาวะการทำงาน มีค่าที่ ( $\mu = 3.81$ )

ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ปัจจัย มีค่าที่ ( $\mu = 4.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจึงพบว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการ

ทำงานมากที่สุด มีค่าที่ ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัย  
อนามัย มีค่าที่ ( $\mu = 3.92$ ) ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการทำงานของ  
พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด  
สกลนครสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ พนักงานส่วนใหญ่ มีลักษณะความกระตือ  
รือร้นสูง ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นทางบริษัท  
สามารถคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพดังกล่าว เพื่อสนับสนุนให้  
พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านทักษะการทำงาน ทักษะด้านเทคนิค พบว่าพนักงานที่  
มีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน มีความสัมพันธ์กับความ  
สำเร็จในการทำงาน ทางบริษัทควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มี  
ประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานเป็น  
ทีม ควรจัดให้มีแรงงานสัมพันธ์ เช่น การจัดกีฬาส่งเสริมความสามัคคี  
ระหว่างแผนกต่างๆ จัดงานเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

ทักษะด้านความคิด พนักงานส่วนใหญ่ชอบทำงานแบบใหม่  
มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆและทำงานได้อย่างรวดเร็ว

ทักษะด้านการบริหาร มีการนำความรู้ที่เล่าเรียนมาเพื่อใช้  
ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งพนักงานควร  
จะเป็นผู้เฝ้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง



3. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความเพียงพอของผลตอบแทนที่ได้รับ การได้รับการยอมรับในผลที่ทำทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือหากบริษัทมีการพิจารณาในเรื่องอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ให้เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ดี รู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งขั้นที่ไม่สามารถเลียนแบบได้

### แนวทางแก้ไข

1. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รับฟังความคิดเห็นและนำมารวบรวมเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. ควรมีการให้รางวัลแก่พนักงาน หรืออาจอยู่ในรูปของตัวเงิน วันหยุดพักผ่อน หรือผลตอบแทนอื่นๆ และต้องคำนึงถึงโอกาสที่มีความเท่าเทียมกันด้วย
3. ควรมีการสร้างบรรยากาศ แบบเป็นกันเองในครอบครัว และควรทำความรู้จักกับพนักงานให้มากขึ้น โดยแสดงถึงความใส่ใจในองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการทำการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สมบูรณ์มาก

ยิ่งขึ้นและผลของการปฏิบัติงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลต่อไป

2. ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปควรศึกษาในเรื่องของ  
ปัจจัยเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งผลของ  
การศึกษาจะสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความ  
สอดคล้องกับพนักงานธนาคารมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ควรทำการศึกษากับ  
พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด  
สกลนคร ในครั้งต่อไปเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงวิธีการในการ  
ปฏิบัติงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นและยังส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตาม  
เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดจน  
สามารถดำเนินกิจการให้ยั่งยืนสืบต่อไป

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รติ บุญมาก. 2551. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐิยากาญจน์ ศิลารักษ์. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลไทย อินเตอร์มหารศาคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิลุบล รัศุณ. 2550. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธิดา เภาวิเศษ. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชายนนท์อีควิปเมนต์ จำกัด. การคนควาแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- Best, J.W. 1981. *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.