

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ผู้เขียน : นาทยา นรพงษ์, สุจิตรา เจริญจงสุข, สาลักษณ์ พูลผล

สถานที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักกฤษณ์ ดวงพัศตรา

ประเภทสารนิพนธ์ : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ที่เขต พญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ชุดได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 296 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง รายงานผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ทางสถิติแบบอนุมาน (Inferential Statistics) หาความสัมพันธ์ของปัจจัยโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent T-Test) และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง ระดับตำแหน่งระดับชั้น 5 อายุระหว่าง 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-2 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาดูค่าจากฐานนิยม สามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

(สำนักงานใหญ่) ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นเงินสด เป็นลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นลำดับ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สัมพันธภาพและบรรยากาศในการทำงาน เป็นลำดับ 3 ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน เป็นลำดับ 4 และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นลำดับสุดท้าย โดยพบว่า เพศ และ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานกับด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

จากการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อการความรู้สึในการทำงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีศักยภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพื่อความอยู่ดี กินดีของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม