

แรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารยูโอบีจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

Effect of Work Motivation on Work Efficiency of Employees in UOB Bank

Public Limited Company (Bangkok)

ธินัชชา เจริญยศ

ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้รับผิดชอบบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ชั่วเจริญ

ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Tinatcha Charoenyot

Email: tinatchacharoenyot@gmail.com

Degree of Master of Business Administration

Ramkhamhaeng University. Corresponding author.

ORATHAI CHUACHAROEN

Orathai_c@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 36 ถึง 45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,001 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับอายุ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this independent study are to study the effect of work motivation on work efficiency of employees in UOB Bank Public Limited Company, Bangkok, for 385 samples, A questionnaire was used for data collection. A data was analyzed by using frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA.

The results of the demographic factors were that most of respondents are female, aged between 36 to 45 years old, single, had bachelor degree, average monthly income of over 50,000 baths and work experience more than 10 years old. The work motivation and work performance overall level were highest.

The results of testing hypothesis demonstrated that 1) The demographic factors showed different ages, marital statuses and average monthly income had different affect on work efficiency of employees in UOB Bank Public Limited Company, Bangkok. 2) The work motivation that had affected to work efficiency of employees in UOB Bank Public Limited Company, Bangkok, was on compensation, benefits, advancement and work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Efficiency

1. บทนำ

ปัจจุบันภาคเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์การธุรกิจเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้านอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ทั้งนี้ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ต่างๆที่มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว จึงมีการแข่งขันกันนำเสนอบริการทางการเงินในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายแก่ลูกค้า ซึ่งธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) คือ ธนาคารพาณิชย์ชั้นนำระดับภูมิภาคแห่งหนึ่ง ที่มุ่งมั่นนำเสนอผลิตภัณฑ์คุณภาพและบริการชั้นเลิศแก่ลูกค้า และเป็นธนาคารชั้นนำระดับภูมิภาคที่มีรากฐานมั่นคงในประเทศไทย โดยมีพันธกิจ คือ การเป็นธนาคารชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก มุ่งมั่นที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีคุณภาพ และบริการชั้นเลิศแก่ลูกค้า ดังนั้นพนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนแบรนด์ เพื่อสร้างเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและบุคลิกที่เสมอต้นเสมอปลายในทุกหน่วยงาน ทุกแผนก ดังนั้นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นด่านแรกในการสื่อสารการให้บริการในภาพรวมของธนาคาร ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ องค์กรต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายงานสนับสนุนของตนสามารถทุ่มเทการทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

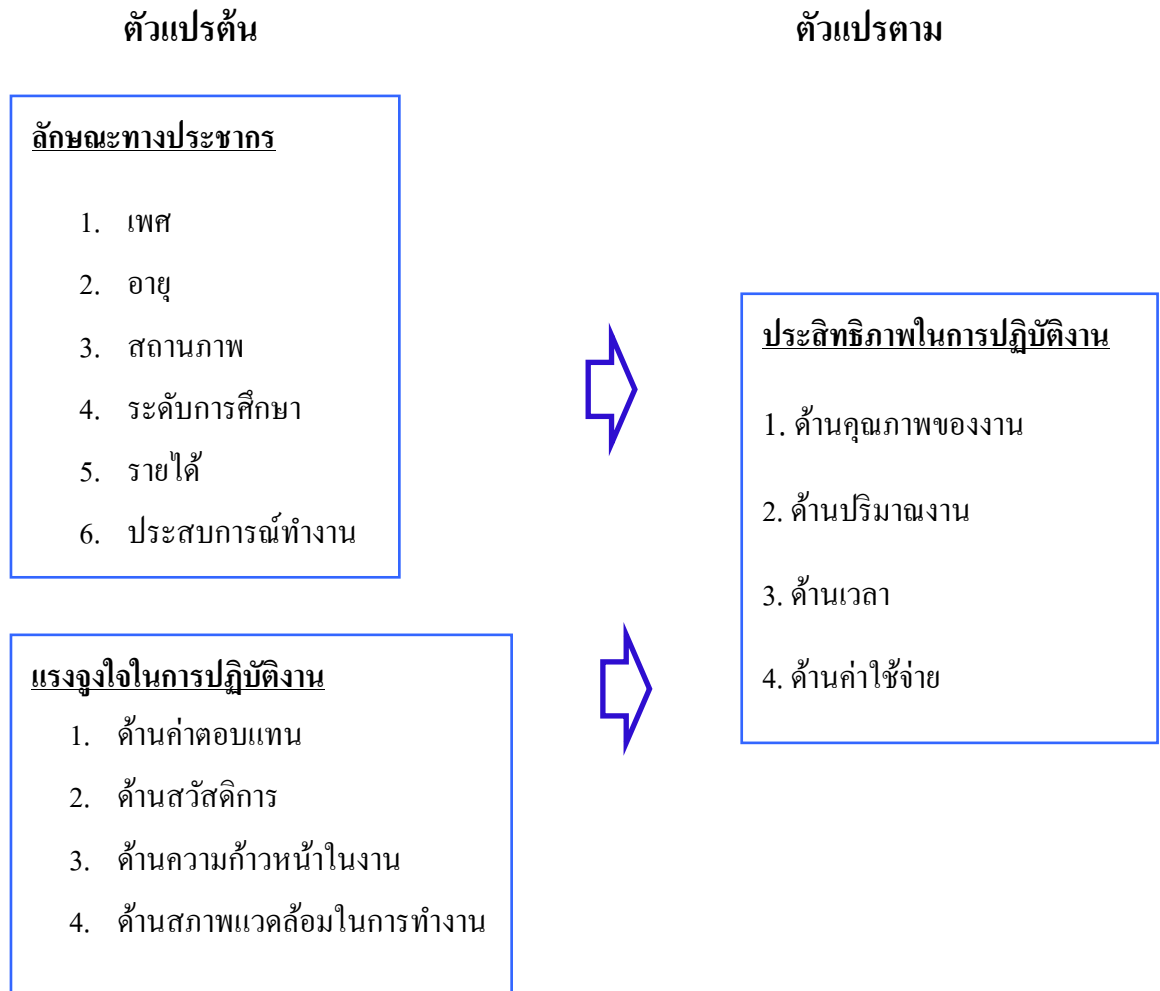
1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ยูโอบี จำกัด (มหาชน)

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของยามานะ (Yamane) คำนวณจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 4,906 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 370 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 385 คน และเลือกใช้วิธีเลือกหน่วยตัวอย่างแบบไม่ได้อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) กำหนดกลุ่มประชากรแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ แล้วจึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วย โปรแกรม SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ t-test และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทั้งในระดับภาพรวม และรายด้าน ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจด้านสวัสดิการ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเวลา 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย



4. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีอายุในช่วงระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับประสิทธิภาพในอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้านเวลาที่ใช้ในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ลักษณะทางประชากรของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุ สถานภาพ และรายเฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันนั้น ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในระดับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.เพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
2. อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	
3. สถานภาพที่แตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคาร ยูโอบี จำกัด (มหาชน) จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	
4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		✓
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	
6. ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันทำให้พนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
7. แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
8. แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
9. แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
10. แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
11. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จากการวิจัย พบว่า อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ต่อการมองปัญหาวิธีแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบความคิดของคนในองค์กรออกมา สอดคล้องกับที่ ยศนันท์ อ่อนสันทนต์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทำนองเดียวกัน สุกานดา นาคะปักยิม (2560) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า มีผลการวิจัยบางส่วน พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็น โสด นอกจากนี้ ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็น โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยในส่วนของ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดความ

รับผิดชอบไว้ชัดเจน มีการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานอย่างต่อเนื่อง ในองค์กรมีความเสมอภาคกันในการทำงานไม่มีการแบ่งขอบเขตเรื่องเพศ หรือกีดกันการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกับที่ จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์กุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเช่นเดียวกันกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์ พงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปในทำนองเดียวกันกับ วรวรรณ สิลมัฐ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาแก่งจันทระของที่พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งอายุงาน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องมาจากการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น แรงจูงใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจจึงต้องดูให้ครอบคลุมในทุกๆด้าน จึงจะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ นวพล ลีเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงาน

ใหญ่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ในทำนองเดียวกัน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต เช่นเดียวกันกับที่ ฉัฐพงษ์ แสนแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและด้านคำจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ จุฑามาศ ปิยะจารุลักษณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยการศึกษาความพึงพอใจและความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัทในเครือเจริญอักษร โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และโดยรวมพนักงานบริษัทในเครือเจริญอักษร โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.1 องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ของพนักงาน ซึ่งในการอบรมควรจัดให้มีการอบรมในหลายๆด้าน เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการตลาด ด้านภาษาต่างประเทศ โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ที่เป็น มาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมี ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

6.3 องค์กรควรตระหนักถึงสวัสดิการความเป็นอยู่ และความมั่นคงทางการเงิน พิจารณาปรับสภาพการจ้าง ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีผลงานดี เพิ่มโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และคำนึงข้อระเบียบการประกันทางสังคมตามกฎหมาย ให้มีอยู่ตลอดเวลาต่อเนื่อง ไปจนถึงภายหลังเกษียณอายุของพนักงาน

6.4 องค์กรควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการทำงาน ควรจัดหาที่พักผ่อนช่วงกลางวัน เช่น มีห้องนั่งเล่น ห้องฟังเพลงคูทิว เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน

7. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.1 ในการศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

7.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ ปิยะารุลักษณะ.(2555) การศึกษาความพึงพอใจและความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเจริญอักษร โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2555, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์กุล (2554).” ศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาคริต ศรีขาว. (2551) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน [ไทยแลนด์] จำกัด . มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐพงศ์ แสนแก้ว.(2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต xyz ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. การจัดการ.มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นवल ลีเจริญ.(2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- วรวรรณ ศิลมัฐ (2555). การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารออมสิน สาขาแก่ง
จังหวัด ระยอง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
ภาษีอากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุกานดา นาคะปักษิณ (2560). พฤติกรรมองค์กร. โรงพิมพ์อุดมสุขปรีณดี้ง.
ขอนแก่น
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์.(2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.