

**ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน
กรณีศึกษา: ธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18**

**Compensation Satisfaction and Work Motivation
A case study : The Government Savings Bank in region 18**

รุ่งฟ้า จันทรแสง¹

Rungfa Chantarasang

บทคัดย่อ

การศึกษาศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 ที่สามารถแยกประเภทเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ทำการศึกษาด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามจำนวน 28 ข้อ ในรูปออนไลน์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 จำนวน 4 จังหวัด สงขลา ยะลา นราธิวาส และปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า มีการตอบกลับของแบบสอบถามจำนวน 514 คำตอบ กลุ่มตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง สถานภาพโสด อายุในช่วง 26-35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการระดับ 4-5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนพบว่า ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน มีค่าความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่าอยู่ในช่วงมากที่สุด เช่นเดียวกันเมื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ระดับหน้าที่การงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (One-Way ANOVA) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับแรงจูงใจ พบว่ามีค่า Pearson correlation coefficient เท่ากับ 0.766

คำสำคัญ: ค่าตอบแทนในการทำงาน , แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานธนาคารออมสิน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่สภาวะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวด้วยความต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินของระบบการทำงานของธนาคารซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง เพื่อให้งานหรือกิจกรรมการธนาคารประสบผลสำเร็จ และราบรื่นได้ ต้องได้รับส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น ความร่วมมือร่วมใจระหว่างลูกจ้าง พนักงานประจำ และบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ทั้งด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น การที่บริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องบริหารงานในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรได้ดียิ่งขึ้นไป

ธนาคารออมสิน จัดเป็นหน่วยงานด้านสถาบันการเงินในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจที่มีรัฐบาลเป็นประกันอยู่ภายใต้กำกับของกระทรวงการคลัง เป็นสถาบันการเงินที่ได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากกลุ่มประชาชนทุกระดับ เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และมั่นคงให้แก่การไหลเวียนของระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยบทบาทของธนาคารเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าย กลุ่มงานบริการ เพื่อจุดประสงค์หลักของธนาคารคือการเป็นหนึ่งในสถาบันการเงินที่มีความมั่นคง สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันเชิงธุรกิจ การพัฒนาในระบบสถาบันการเงินที่มีมากขึ้น และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบใหม่ของหน่วยงาน และตามกฎของมาตรฐานสากล กล่าวคือการได้นำเทคโนโลยีทางการเงินมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงิน การบริการ ช่องทางการบริการ เพื่อเพิ่มช่องทางเชิงธุรกิจ เพื่อรองรับเศรษฐกิจในอนาคต (ธนาคารออมสิน, 2562, ออนไลน์)

จากความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น ผู้ที่วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขอบเขต โดยสุดท้ายผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ ผลประกอบการขององค์กรที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสุด สามารถก้าวสู่ธนาคารเพื่อความยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18

สมมติฐานของการวิจัย

คำถามการวิจัยที่ 1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18

H_{1a} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงินทางตรง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1b} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงินทางอ้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1c} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1d} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1e} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

คำถามการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 แตกต่างหรือไม่อย่างไร

H_{2a} อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

H_{2b} ตำแหน่งหน้าที่งานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน

H_{2c} เงินเดือนที่ได้รับของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีตัวแปรอิสระ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และตัวแปรตามคือแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18

ขอบเขตประชากร พนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 จำนวน 607 คน (กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 514 คน)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2563

นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง บุคลากรธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 เช่น ลูกจ้างปฏิบัติการ พนักงานปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และผู้จัดการสาขา สังกัดสาขาธนาคารออมสินภาค 18 ได้แก่ สาขาในจังหวัด สงขลา ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation theory)

ค่าตอบแทน มีคำนิยามให้ความหมายคือ เป็นสิ่งตอบแทนที่เป็น เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ทำตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ จูงใจในการทำงาน และส่งเสริมกำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติงานให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่ทางฐานะทางการเงินชีวิตของครอบครัวของผู้ที่ปฏิบัติงานดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์, 2554; สุจิตรา ชนานันท์, 2552, หน้า 3; ฉัญจุพันธ์ เขจรนันท์, 2542, หน้า 238; ชงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 1)

2.แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2545) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ความคิดอยากที่ใจใฝ่งาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมายซึ่งความมีประสิทธิภาพ จะตอบคำถามว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรในแง่ของเงินทุนเจ้าหน้าที่อุปกรณ์ปัจจัยจิตวิทยา และสนใจ ลักษณะ (2546) อธิบายการมีแรงผลักดันในการมีแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลคือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลา และพลังงานน้อยให้ที่สุดได้แก่การทำงานอย่างรวดเร็ว และได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายพลังงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในองค์กรนั้น มีผู้วิจัยหลายท่าน ซึ่งสามารถนำมากล่าวอ้างเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาคือ ภูริพงษ์ ณ นคร (2550, หน้า 51 –52) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของพนักงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ พอใจ การศึกษาวิจัยของธิตมา คล้ายทอง (2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมโดยใช้สถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test ค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกรองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสถานภาพตำแหน่งงานหน่วยงานที่ สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาวิจัยของ จุฑารัตน์ ศรีโย (2554) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจังหวัด เชียงรายจากประชากรทั้งสิ้น 147 ราย พบว่า การศึกษาด้านรายได้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาค่าความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย พบว่า มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในส่วนของความภาคภูมิใจในอาชีพมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในส่วนของการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือน และสวัสดิการในส่วนของสวัสดิการด้านค่าครองชีพ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล มากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความพึงพอใจในส่วนขององค์กร มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในส่วนความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในส่วนของความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจในส่วนของความมั่นคงของธนาคารมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ถือว่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดสรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านรายได้และ ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความมั่นคงของธนาคาร มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 4.12

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้น มีความแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านค่าตอบแทนทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะธุรกิจนโยบายของแต่ละองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สามารถนำมาเป็นแนวทาง และกรอบในการดำเนินการวิจัยถึงศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินภาค 18 จำนวน 607 คน จากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 214 คน แต่จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 514 คน เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เป็นตัวแทนที่สามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่สามารถเชื่อถือได้ จึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งในแบบสอบถาม 1 ชุดประกอบด้วย 3 ส่วน 1.)ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ 2.)ความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยแบ่งประเภทค่าตอบแทนออกเป็น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง , ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม , ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม รวมจำนวน 22 ข้อ และ 3.)แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ทำการวิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือของแบบสอบถามดังนี้ 1. ได้ตรวจสอบแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปปรึกษากับผู้อำนวยการธนาคารออมสินภาค 18 และผู้จัดการสาขา เพื่อตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามให้สมบูรณ์ 2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรในเขตที่กำลังศึกษาสาขาสงขลา จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมที่ได้ทั้งหมดจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ใช้สูตรแอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) โดยใช้โปรแกรมทางสถิติได้ของตัวแปลแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 1.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สำหรับด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2.สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05) 3.สถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาคความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาราชการออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานจำนวน 514 คน จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการออมสิน ได้ดังนี้ พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.30) มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ระหว่าง 26- 35 ปี (ร้อยละ 36.60) และสถานภาพโสด (ร้อยละ 77.00) มีระดับการศึกษาในช่วงปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 36.0) มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติงานระดับ 4-5 (ร้อยละ 44.20) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 44.70) มีอายุงานในช่วง 5 – 10 ปี (ร้อยละ 33.70)

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ/ข้อคำถาม (ค่าตอบแทน)	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือน	4.89	0.32	พึงพอใจมากที่สุด
2. เงินค่านายหน้า	4.89	0.32	พึงพอใจมากที่สุด
3. เงินตอบแทนล่วงเวลา	4.72	0.62	พึงพอใจมากที่สุด
4. เงิน โบนัส	4.86	0.35	พึงพอใจมากที่สุด
5. เงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ	4.63	0.53	พึงพอใจมากที่สุด
รวมความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	4.79	0.43	พึงพอใจมากที่สุด

6. เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.07	0.61	พึงพอใจมาก
7. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.67	0.61	พึงพอใจมากที่สุด
8. เงินช่วยเหลือบุตร และการศึกษาบุตร	4.90	0.37	พึงพอใจมากที่สุด
9. เงินอุดหนุนเครื่องแบบทำงาน	4.93	0.25	พึงพอใจมากที่สุด
10. เงินอุดหนุนโปรแกรมตรวจสุขภาพ	4.91	0.29	พึงพอใจมากที่สุด
11. เงินสะสมบำเหน็จ บำนาญ	4.91	0.29	พึงพอใจมากที่สุด
รวมความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	4.73	0.40	พึงพอใจมากที่สุด
12. ความท้าทายของงาน	4.88	0.37	พึงพอใจมากที่สุด
13. ความมั่นคงในอาชีพ	4.88	0.39	พึงพอใจมากที่สุด
14. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.86	0.52	พึงพอใจมากที่สุด
15. การได้รับการยอมรับจากสังคม	4.93	0.25	พึงพอใจมากที่สุด
16. ระบบการเลื่อนขั้น	4.37	0.68	พึงพอใจมากที่สุด
รวมความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน	4.78	0.44	พึงพอใจมากที่สุด
17. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.86	0.40	พึงพอใจมากที่สุด
18. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.97	0.16	พึงพอใจมากที่สุด
19. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.58	พึงพอใจมาก
20. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน	4.58	0.81	พึงพอใจมากที่สุด
21. ความครบครันของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	4.94	0.24	พึงพอใจมากที่สุด
22. ภาพลักษณ์ของธนาคาร	4.42	0.69	พึงพอใจมากที่สุด
รวมความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม	4.65	0.48	พึงพอใจมากที่สุด
รวมคะแนนความพึงพอใจค่าตอบแทนทุกด้าน	4.74	0.43	พึงพอใจมากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยรวมของค่าตอบแทนที่เป็นทางการเงินตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) (S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งหมด เมื่อพิจารณาใช้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) (S.D. = 0.46) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) (S.D. = 0.40) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน

($\bar{X} = 4.78$) (S.D. =0.44) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม พบว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) (S.D. =0.48)

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ/ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ	
	\bar{X}	S.D.
ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
23. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานออกมาได้ดี	4.92	0.28
24. ท่านรู้สึกผิดหวังกับตัวเองเมื่อทำงานออกมาไม่ดี	4.54	0.56
25. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำออกมาได้ดีที่สุด	4.81	0.46
26. ท่านรู้สึกแย้เมื่องานของท่านไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้	4.92	0.28
27. ท่านมักมองย้อนกลับไปในวันที่ท่านทำงานได้ดี	4.81	0.46
28. ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.92	0.28
รวมคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน	4.81	0.49

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ($\bar{X} = 4.81$) (S.D. =0.49) ซึ่งจัดได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานออกมาได้ดี ($\bar{X} = 4.92$) (S.D. =0.28) , พนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.92$) (S.D. =0.28) , พนักงานรู้สึกแย้เมื่อทำงานของท่านไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.92$) (S.D. =0.28) , พนักงานรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำออกมาได้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) (S.D. =0.46) , พนักงานมักมองย้อนกลับไปในวันที่ท่านทำงานได้ดี ($\bar{X} = 4.81$) (S.D. =0.28) และพนักงานรู้สึกผิดหวังกับตัวเองเมื่อทำงานออกมาไม่ดี ($\bar{X} = 4.51$) (S.D. =0.56) ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18

H_{1a} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงินทางตรง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1b} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนตัวเงินทางอ้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1c} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1d} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

H_{1e} ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

Pearson Correlation	ค่าตอบแทน ทั้งหมด	ค่าตอบแทน เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทน ไม่เป็นตัวเงิน		แรงจูงใจใน การทำงาน
		ทางตรง	ทางอ้อม	การงาน	สิ่งแวดล้อม	
ค่าตอบแทนทั้งหมด	1	0.796**	0.821**	0.807**	0.730**	0.776**
ค่าตอบแทน ทางตรง		1	0.862**	0.797**	0.500**	0.325**
เป็นตัวเงิน ทางอ้อม			1	0.855**	0.410**	0.362**
ค่าตอบแทน การงาน				1	0.471*	0.344*
ไม่เป็นตัว เงิน สิ่งแวดล้อม					1	0.566**
แรงจูงใจในการทำงาน						1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Pearson correlation พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน กับแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.776 ($p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง กับแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.325 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม กับแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.362 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินทั้งด้านการเงิน (ความก้าวหน้าในการงาน) และด้านสิ่งแวดล้อม กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 เท่ากับ 0.344 และ 0.566 ตามลำดับ

คำถามการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

H_{2a} อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

H_{2b} ตำแหน่งหน้าที่งานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน

H_{2c} เงินเดือนที่ได้รับของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

สิ่งแวดลอม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.958	4	0.239	2.107	0.079
ภายในกลุ่ม	57.843	509	0.114		
ทั้งหมด	58.800	513			

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.1 สามารถอธิบายได้ว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสิ่งแวดล้อม มีค่า F test เท่ากับ 2.107 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.079$)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน้าที่การงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

สิ่งแวดลอม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.731	4	0.183	1.603	0.172
ภายในกลุ่ม	58.069	509	0.114		
ทั้งหมด	58.800	513			

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.2 สามารถอธิบายได้ว่าหน้าที่การงานที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสิ่งแวดล้อม มีค่า F test เท่ากับ 1.603 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.172$)

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้ที่ได้รับของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

สิ่งแวดล้อม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.697	3	0.232	2.041	0.107
ภายในกลุ่ม	58.103	510	0.114		
ทั้งหมด	58.800	513			

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.3 สามารถอธิบายได้ว่ารายได้ที่ต่างกันของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสิ่งแวดล้อม มีค่า F test เท่ากับ 2.041 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.107$)

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษา ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 ผู้วิจัยได้กล่าวถึงประเด็นที่สำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในเรื่องนี้เพื่อนำมาอภิปรายสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.30) มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่อยู่ระหว่าง 26- 35 ปี (ร้อยละ 36.60) และสถานภาพโสด (ร้อยละ 77.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในช่วงปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 36.00) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติงานระดับ 4-5 (ร้อยละ 44.20) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 44.70) และส่วนใหญ่ช่วงอายุงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ 33.70)

1. ผลการศึกษาคความพึงพอใจในค่าตอบแทนพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) (S.D. =0.43)

ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประชากรมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) (S.D. = 0.43)

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าระดับความพึงพอใจใน โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.776 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ต่อความแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินพบว่า ความสัมพันธ์ของด้านไม่เป็นตัวเงิน ด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์มากที่สุด (Pearson Correlation เท่ากับ 0.566) และมีความสัมพันธ์ทางด้านตัวเงินทางอ้อม และที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความก้าวหน้าทางด้านการงาน ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่าสภาพการเป็นอยู่ในสิ่งแวดล้อม ความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทางตรง มีค่าความสัมพันธ์ Pearson Correlation น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ เนื่องมาจากรายได้ของพนักงานธนาคารออมสินส่วนใหญ่นำมาจากรายได้ตามลำดับขั้น สามารถขึ้นอยู่กับระดับการทำงานและระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 18 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอิทธิพลทางด้านสิ่งแวดล้อม ต่ออายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีความแตกต่างกัน เหตุผลสามารถอนุมานได้ว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน สามารถอำนวยความสะดวกต่อพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 ที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน และอายุงานที่แตกต่างกัน สามารถใช้สอยสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพโดยรอบของหน่วยงานที่ธนาคาร ได้จัดเตรียมไว้อย่างทั่วถึง จึงไม่มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา: ธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 18 ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นทางธนาคารออมสิน หรือส่วนกลาง ควรปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินใหม่ให้กับพนักงานโดยพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญต่อ ระดับของตำแหน่งที่รับผิดชอบ เช่น การเพิ่มสวัสดิการสำหรับพนักงานใหม่บางประการ และค่าตอบแทนเพื่อพยุลงในสถานการณ์ค่าตอบแทน

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและค่าตอบแทน ดังนั้นธนาคารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความท้าทายให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการรับผิดชอบ หรืออาจจะมีแรงจูงใจอื่น ๆ เช่น อาจจะนำเครื่องมืออื่น ๆ ได้เงินรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจมาร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารการจัดการทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ศรีไย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 112 หน้า.
- ธนาคารออมสิน. (2562). *รายงานประจำปี 2562*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2563, จาก [https://www.gsb.or.th/getattachment/aed85af4-f89f-49c3-abe7-9bbd522b69f3/FINAL-AW_GSB-ANNUAL-REPORT_28042020-\(หน้าเดียว\).aspx](https://www.gsb.or.th/getattachment/aed85af4-f89f-49c3-abe7-9bbd522b69f3/FINAL-AW_GSB-ANNUAL-REPORT_28042020-(หน้าเดียว).aspx)
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

- ชิตติมา คล้ายทอง. (2550). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม*. หลักสูตรการจัดการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์สิริ ทองปั้น. (2554). การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยศ จันทรศิริ. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในธุรกิจ ของสหกรณ์ ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ :บรรณกิจ.
- สโรธร ปุษุปากม. (2550). *ระบบค่าตอบแทนในธุรกิจไทย ส่งผลต่อการทำงานส่วนบุคคล*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคล) กรุงเทพฯ
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2554). รายงานการบัญชีการดำเนินงานในระบบการทำงานราชการ. สืบค้น 7 ธันวาคม 2563. <https://www.ocsc.go.th>.
- สุพานี สฤณภูวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Milkovich, G. T.; Newman, J. M. and Milkovich, C. (2009) . *Compensation*. 9 th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Nurul Ain Mohd Hasan&Chan Tak Jie&Rosmiza Bidin. (2018). Job Satisfaction among bank employees : An investigation of public banking institution in Malaysian. Jurnal Kemausiaan16,2018,33-39,from https://www.academia.edu/37234420/JOB_SATISFACTION_AMONG_BANK_EMPLOYEES_AN_INVESTIGATION_OF_PUBLIC_BANKING_INSTITUTION_IN_MALAYSIA
- Pardey, D. (2007). *Planning to Work Efficiency*. 5 th.ed: Elsevier Ltd.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. 12 th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Schuler, R. S. and Jackson, S. E. (2006). *Human Resource Management: International Perspectives*. Australia: Thomson/South-Western.
- Sonsiri, P. (2553). *Attaching values to welfare of workers of thai city electric co. Ltd*. Master of Labor and Welfare development Thesis, Thammasat University.

Tan Teck-Hong&Amna Waheed. (2011) . Herzberg's motivation-Hygiene Theory and job satisfaction in the malaysian retail sector : The mediating effect of love of money. Asian Academy of Management Journal, 2011, Vol. 16, No.1, 73-94, from <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/30419/>

Williams, M. L.; McDaniel, M. A. and Nguyen, N. T. (2006). A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Pay Level Satisfaction. Journal of Applied Psychology. 91(2):392-413.

Xinzhu Liu and Anne Mills. 2007. Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services. Washington, DC: World Bank Publications.