

ปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดิน
ด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส.
ในศูนย์ประเมินราคาภาคอีสานบนที่ 3*

MOTIVATIONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ACCEPTANCE OF
THE ASSET APPRAISAL GEOGRAPHIC INFORMATION SYSTEM (AAG) INFLUENCING
WORK PERFORMANCE OF BAAC EMPLOYEES
IN NORTHEASTERN THAILAND

ไมตรี ใจทา

Maitree Jaita

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ประเทศไทย

Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

E-mail: Maitree6195@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาภาคอีสานบนที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ) และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (AAG) ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ) การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณใน การทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาภาคอีสานบนที่ 3

* Received 19 September 2025; Revised 6 December 2025; Accepted 11 December 2025



คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, วัฒนธรรมองค์กร, การยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The findings reveal that motivational factors, organizational culture, and technology acceptance based on the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) model significantly enhance employee performance. Among these, facilitating conditions related to the use of AAG showed the strongest impact, followed by organizational mission and employee involvement. The results highlight the critical role of organizational support and technology readiness in driving effective performance. This study contributes to the literature on human resource management and technology adoption in the financial sector by providing empirical evidence on how individual motivation, organizational culture, and technology acceptance jointly influence employee performance. Practical implications are offered for managers and policymakers to design interventions that strengthen workforce capability and maximize the benefits of digital technologies in financial institutions.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Technology Acceptance, Asset Appraisal GIS (AAG), Work Performance, BAAC

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการเงินและการธนาคารของไทยมากขึ้น ส่งผลให้สถาบันการเงินพาณิชย์และของรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเงิน โดยมีธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหลักในการ ควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลของรัฐบาล ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีทางการเงินที่เกิดขึ้นจากภายในธนาคารที่สามารถควบคุมได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงตัวพนักงานธนาคาร การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนกลยุทธ์ของธนาคารการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในธุรกรรมต่างๆ ของธนาคาร และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในธนาคาร (วาสิตา สิทธิวงศ์, และพลอยไพลิน กิจกิจวัฒน์, 2565)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นสถาบันการเงินของรัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 มีภารกิจหลักในการสนับสนุนทางการเงินแก่ภาคเกษตรกรรมและเศรษฐกิจฐานราก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเกษตรกรรม ธนาคารมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืนในปี 2571 เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มทุกบทบาทของห่วงโซ่สินค้าเกษตรอย่างเกื้อกูล แบ่งปัน เป็นธรรม ในปัจจุบัน ธุรกิจการเงินการธนาคารดำเนินธุรกรรมผ่านระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องพัฒนา



ผลิตภัณฑ์และระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและป้องกันภัยทางการเงินที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจธนาคารให้บรรลุตามเป้าหมาย (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567)

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพด้านบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ปีบัญชี 2566 พบว่า การลงทุนในพนักงาน (HCROI) เท่ากับ 4.07 เท่า เงินให้สินเชื่อต่อพนักงานเฉลี่ยเท่ากับ 82.55 ล้านบาท เงินรับฝากเฉลี่ยต่อพนักงานเฉลี่ยเท่ากับ 91.62 ล้านบาท และรายได้จากการดำเนินงานต่อพนักงานเฉลี่ย เท่ากับ 4.49 ล้านบาท ยังน้อยกว่าคู่แข่งและค่าเฉลี่ยธนาคารพาณิชย์ (Peer Group) สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากธนาคารมีพนักงานจำนวนมาก และลูกค้าส่วนใหญ่เป็นลูกค้ารายย่อย อีกทั้งกระบวนการทำงานหลายส่วนยังไม่ได้ปรับไปเป็นดิจิทัลหรือนำเทคโนโลยีทางการเงินมาปรับใช้ทั้งกระบวนการส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานค่อนข้างสูง (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567)

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นมา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Asset Appraisal Geographic Information System, AAG) มาใช้ในการประเมินมูลค่าหลักประกันเพื่อใช้เป็นหลักประกันเงินกู้ของธนาคาร การนำเทคโนโลยีนี้มาใช้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานรายได้ค่าธรรมเนียมประเมินอสังหาริมทรัพย์กลับลดลงอย่างมีนัยสำคัญดังนี้

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากรายงานผลการดำเนินงานรายได้ค่าบริการและค่าธรรมเนียมรายผลิตภัณฑ์ ภาพรวมประเทศในปี 2567 (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567) พบว่า ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567 มีรายได้ 1,059 ล้านบาท และ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 มีรายได้ 558 ล้านบาท ส่งผลให้ธนาคารมีรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับปีบัญชี 2567 กับ 2568 พบว่ารายได้ลดลงจากปีบัญชี 2567 คิดเป็นร้อยละ 47.30 โดยเฉพาะในศูนย์ประเมินราคาหลักประกันอีสานบนที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ ในปีบัญชี 2567 มีรายได้ค่าธรรมเนียมประเมินอสังหาริมทรัพย์ มีรายได้ 28.91 ล้านบาท ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 มีรายได้ 14.54 ล้านบาท ลดลงคิดเป็นร้อยละ 49.70 มีอัตราการลดลงของรายได้ค่าธรรมเนียมจากการประเมินอสังหาริมทรัพย์ในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วประเทศ จากสถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ค่าธรรมเนียมการประเมินฯ กับประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร โดยปกติรายได้ค่าธรรมเนียมการประเมินอสังหาริมทรัพย์ถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินที่ดิน พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงมักแสดงออกผ่านความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค การใช้เทคโนโลยี รวมถึงความสามารถในการให้บริการและสร้างรายได้ให้กับธนาคาร ดังนั้น เมื่อรายได้ในส่วนนี้ลดลง อาจเป็นสัญญาณหนึ่งของปัญหาในการดำเนินงานของพนักงานในกระบวนการดังกล่าวนอกจากนี้ การนำระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Asset Appraisal Geographic Information System: AAG) มาใช้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะเริ่มต้น โดยเฉพาะหากพนักงานยังไม่สามารถปรับตัวหรือไม่ยอมรับ



การใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้จำนวนการตรวจประเมินลดลง และนำไปสู่การลดลงของรายได้ค่าธรรมเนียมในภาพรวม

ดังนั้น การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่ส่งเสริมทั้งในเชิงศักยภาพและความพึงพอใจของพนักงาน โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและต้องการพัฒนาตนเองต่อไป โดยแรงจูงใจแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความรับผิดชอบในงาน, ลักษณะงาน, ความสำเร็จ และโอกาสเติบโต ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและต้องการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของพนักงาน องค์กรควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงาน โดยให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (วรรณิดา กันหา, 2562)

จิร รัตนชินชัย ได้ศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ โครงสร้าง และกฎระเบียบ จะสามารถควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีความมั่นคง ในขณะที่วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปรับตัว จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กร องค์กรควรรักษาความสมดุลระหว่างความมั่นคงของระบบการทำงานและการสร้างความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้นักพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว (จิร รัตนชินชัย, 2563)

ณัฐรัตน์ สุขไย ได้ศึกษาว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้งาน และมองเห็นว่าเทคโนโลยีสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในการปฏิบัติงานรวมถึงทักษะ ความรู้ ทั้งในตัวบุคคลหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะ การใช้เทคโนโลยีที่มีความง่ายมากขึ้น และมีความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสม่ำเสมอ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน (ณัฐรัตน์ สุขไย, 2561) ในส่วนของการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ AAG ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ)” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในสำนักประเมินราคาหลักประกัน (ปร.) และพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่



3 และนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators, KPIs) ตามเป้าหมายที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (AAG) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 (จังหวัดสกลนคร, นครพนม และบึงกาฬ) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานของธนาคารเพื่อเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรโดยในปีบัญชี 2567 ธ.ก.ส. มีพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 ดังนี้ ในจังหวัดสกลนครจำนวน 242 คน จังหวัดนครพนมจำนวน 130 คน และจังหวัดบึงกาฬจำนวน 106 คน รวมทั้งหมดจำนวน 478 คน โดยขอความร่วมมือพนักงาน ธ.ก.ส. ทุกสาขาเป็นผู้ช่วยเก็บแบบสอบถามออนไลน์ โดยการส่ง Link แบบสอบถาม Google Form ตามที่ตั้งของสาขาในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. นั้น และมีผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมชี้แจงรายละเอียดและอธิบายขั้นตอนการเก็บแบบสอบถามเป็นรายสาขาในสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดทุกครั้งถึงพื้นที่ทั้ง 3 จังหวัด และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567)

ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน แต่ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารเป็นจำนวน 400 คน เพื่อรองรับอัตราการตอบกลับต่ำและเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นแนวทางมาตรฐานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% (Yamane, 1973)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา



ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 ผู้วิจัยจะทำการศึกษาดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Motivators, Hygiene Factors) โดยมีตัวชี้วัดคือ ปัจจัยที่กระตุ้น (Motivators) และปัจจัยด้านค่าจูง (Hygiene Factors)

2.1.2 ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี โดยมีตัวชี้วัดคือ การคาดหวังผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectancy), การคาดหวังความพยายาม (Effort Expectancy), อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) และเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย (Facilitating Conditions)

2.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยมี ตัวชี้วัดคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร, วิสัยทัศน์และพันธกิจ, การมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และการทำงานร่วมกันในทีม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality of Work), ปริมาณงานที่ทำได้ (Quantity of Work), การปฏิบัติตามกำหนดเวลา (Timeliness) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost)

3. เครื่องมือศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้แนวคิดใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและสุขอนามัยของ Herzberg (1959) ที่แบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีโดยใช้แนวคิดทฤษฎีการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีแบบรวมของ Venkatesh et al. (2003) ที่แบ่งปัจจัย ดังนี้ 1. การคาดหวังผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectancy), 2. การคาดหวังความพยายาม (Effort Expectancy), 3. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) และ 4. เงื่อนไขที่เอื้ออำนวย (Facilitating Conditions) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Denison D. R. (1990) ที่มีปัจจัย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement), ด้านความสม่ำเสมอ (Consistency), ด้านการปรับตัว (Adaptability) และด้านพันธกิจ (Mission) และลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ที่วัดประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงาน, ปริมาณงาน และการทำงานตามเวลาที่กำหนด และลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล



ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลและดำเนินการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างค่าที (T-Test) เป็นวิธีทางสถิติที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มข้อมูล 2 กลุ่ม เป็นการทดสอบทางสถิติที่ใช้เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน เพื่อดู ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้ทดสอบความแตกต่างของ แต่ละปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

4.2.2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยใช้ วิธี Enter หรือที่เรียกว่าวิธี Simultaneous เป็นการใส่ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองการถดถอยพร้อมกัน โดยไม่ คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรตามช่วยให้สามารถประเมินผลกระทบของตัวแปรแต่ละตัวใน ขณะที่มีตัวแปรอื่นๆ อยู่ในแบบจำลองประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยี ระบบตรวจประเมิน ที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาภาค อีสานบนที่ 3 สามารถสรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ดังแสดงตามตาราง ที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators)	4.28	0.646	มากที่สุด
ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	4.28	0.645	มากที่สุด
รวม	4.28	0.613	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดเหมือนกัน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาภาคอีสานบนที่ 3 ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงความเห็นที่หลากหลายแต่ยังคงอยู่ในระดับที่สอดคล้องกัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement)	4.18	0.694	มาก
ด้านความสม่ำเสมอ (Consistency)	4.19	0.720	มาก
ด้านการปรับตัว (Adaptability)	4.17	0.759	มาก
ด้านพันธกิจ (Mission)	4.40	0.631	มากที่สุด
รวม	4.23	0.639	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านพันธกิจ (Mission) รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอ (Consistency) ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) และด้านการปรับตัว (Adaptability) ตามลำดับ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าธนาคารมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง แสดงถึงความเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ดังแสดงตามตารางที่ 3 ดังนี้



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy)	4.07	0.879	มาก
ด้านความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy)	4.03	0.771	มาก
ด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence)	4.21	0.774	มากที่สุด
ด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions)	4.15	0.775	มาก
รวม	4.11	0.754	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) และด้านความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) ตามลำดับ และในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แสดงถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่หลากหลายแต่ยังคงอยู่ในระดับที่สอดคล้อง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือ อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) แสดงถึงบทบาทของสังคมและบุคคลรอบข้างในที่ทำงานมีผลต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังแสดงตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านคุณภาพ (Quality)	4.40	0.606	มากที่สุด
ด้านปริมาณ (Quantity)	4.41	0.711	มากที่สุด
ด้านเวลา (Time)	4.40	0.693	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost)	4.35	0.699	มากที่สุด
รวม	4.39	0.647	มากที่สุด



จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของบริษัทภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณ (Quantity) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost) ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินภาคอีสานบนที่ 3 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างชัดเจน และด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณ แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตผลงานได้ในปริมาณที่เหมาะสม และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระดับต่ำถึงปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

5. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินภาคอีสานบนที่ 3 ดังแสดงตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินภาคอีสานบนที่ 3

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.945	0.193		10.093	<0.001
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ($X_{1,1}$)	0.298	0.071	0.298	4.187	<0.001
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ($X_{1,2}$)	0.273	0.071	0.272	3.832	<0.001

$R = 0.542$, $R^2 = 0.293$, Adjusted $R^2 = 0.290$, Std. Error of the Estimate = 0.54612, $F = 82.353$, Sig <0.05

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินภาคอีสานบนที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยกระตุ้น (Motivators) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.298 หน่วย ทำให้มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เล็กน้อย เมื่อเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย

6. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอู่สานบนที่ 3 ดังแสดงตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอู่สานบนที่ 3

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	1.339	0.172		7.799	<0.001
1. การมีส่วนร่วม (Involvement) ($X_{2,1}$)	0.173	0.065	0.185	2.680	0.008
2. ความสม่ำเสมอ (Consistency) ($X_{2,2}$)	0.127	0.070	0.142		
3. การปรับตัว (Adaptability) ($X_{2,3}$)	-0.026	0.061	-0.031	1.819	0.070
4. พันธกิจ (Mission) ($X_{2,4}$)	0.432	0.068	0.421	-0.426	0.671
				6.323	<0.001

$R = 0.673$, $R^2 = 0.452$, Adjusted $R^2 = 0.447$, Std. Error of the Estimate = 0.48190, $F = 81.600$, Sig <0.05

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอู่สานบนที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย และด้านพันธกิจ (Mission) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านพันธกิจ (Mission) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.432 หน่วย



7. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอีสานบมที่ 3 ดังแสดงตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT โดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอีสานบมที่ 3

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.150	0.144		14.954	<0.001
1. ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ($X_{3,1}$)	0.006	0.065	-0.009	-0.098	0.922
2. ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) ($X_{3,2}$)	0.047	0.090	0.056	0.526	0.599
3. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) ($X_{3,3}$)	0.044	0.079	0.053	0.564	0.573
4. เงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ($X_{3,4}$)	0.455	0.078	0.545	5.849	<0.001
R = 0.634, R^2 = 0.402, Adjusted R^2 = 0.396, Std. Error of the Estimate = 0.50360, F = 66.391, Sig <0.05					

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT โดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอีสานบมที่ 3 พบว่า ปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.455 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานหลักของการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ส่งผลกระทบบางส่วนกับประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอีสานบนที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนำผลการทดสอบสมมติฐานย่อยของการศึกษาวิจัย นำมาอธิบายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators) และด้านปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีของ Herzberg (1959) โดยเฉพาะปัจจัยด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators) มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยค่าจูงเล็กน้อย ซึ่งสะท้อนว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและการยอมรับ มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานทำให้การทำงานราบรื่นส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสุขภาพกายและใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ นวกิจเจริญยิ่ง และ ฉัตรพล มณีกุล ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในองค์กรในภาพรวม ทั้งในดำนโยบายและการบริหารงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน (อรุณ นวกิจเจริญยิ่ง, และฉัตรพล มณีกุล, 2566)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) และด้านพันธกิจ (Mission) ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะพันธกิจ (Mission) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงที่สุด ($\beta = 0.421$) แสดงถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์ และ จิตติมา ไชยะกุล ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และวัฒนธรรมแบบเอกภาพ ล้วนมีผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง (สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์, และจิตติมา ไชยะกุล, 2566) ตามทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (Denison, 1990) ปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT พบว่าด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสำคัญของการมีระบบสนับสนุนและทรัพยากรที่พร้อมใช้งานในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันพนักงานสามารถเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีได้จนชำนาญในการใช้โปรแกรมการใช้งานเทคโนโลยี AAG เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ทางธนาคารนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น รวมทั้งพนักงานบางส่วนสามารถใช้เทคโนโลยี AAG ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตตกมล พิศแลงาม และ สุรรัตน์ อินทร์หม้อ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่าย ด้านความต้องการใช้งาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมปัญญาประดิษฐ์แชทบอท (Chat Bot) บริการด้านการเงินของผู้สูงอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ



คิดเห็นต่อการรับรู้ถึงประโยชน์อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความต้องการใช้งาน และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลการพยากรณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ตามทฤษฎีของ Venkatesh et al. (2003)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ศูนย์ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะปัจจัยกระตุ้นด้านแรงจูงใจ พันธกิจขององค์กร และเงื่อนไขอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนว่าการมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน ระบบสนับสนุนที่เหมาะสม และแรงจูงใจภายใน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในยุคการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยี (ตามกรอบแนวคิด UTAUT) ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ 3 อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1. ปัจจัยยอมรับเทคโนโลยีตามโมเดล UTAUT จากผลการศึกษาพบว่า ด้านเงื่อนไขอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ($\beta = 0.545$) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรโดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ควรให้ความสำคัญในการจัดอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนในเรื่องการใช้เทคโนโลยี AAG และควรดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในศูนย์ประเมินราคา อสังหาริมทรัพย์ 3 มีความรู้ในการใช้งานและจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานเทคโนโลยีระบบตรวจสอบประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (AAG) และเห็นประโยชน์ชัดเจนจากการใช้งานเทคโนโลยีระบบ AAG เพื่อนำมาสู่การใช้งานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Venkatesh (2003) ตามแบบจำลองทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology หรือ UTAUT) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้งาน 2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ควรให้ความสำคัญในด้านพันธกิจ (Mission) ($\beta = 0.421$) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) ($\beta = 0.185$) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมาและมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผู้จัดการสาขาควรตระหนักถึงความสำคัญการประชุมสื่อสารให้พนักงานทุกคนในสาขาให้รับรู้เข้าใจเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของธนาคาร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งสาขา ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการร่วมวางแผนเป้าหมายหารายได้ ค่าธรรมเนียมในการตรวจประเมินหลักประกันเงินกู้ และอธิบายให้มองเห็นถึงความหมายที่สร้างคุณค่าให้กับธนาคารได้ เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันกับธนาคาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Denison (1990) 3. ปัจจัย

แรงจูงใจ โดยเฉพาะปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ($\text{Beta} = 0.298$) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ($\text{Beta} = 0.272$) พบว่า มีเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมาและมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยปัจจัยกระตุ้นมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยค้ำจุนเล็กน้อย ซึ่งสะท้อนว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและการยอมรับ มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้จัดการสาขาควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการทำงานที่สร้างคุณค่ากับการดำรงชีวิต และควรส่งเสริมปัจจัยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเกิดการยอมรับในผลการดำเนินงานด้านการสร้างรายได้ค่าธรรมเนียมในส่วนตรวจสอบหลักประกันเงินกู้กับธนาคาร และสร้างโอกาสส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่พนักงานผู้วิเคราะห์สินเชื่อและตรวจสอบหลักประกันเงินกู้ และมีการผลักดันให้มีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น พร้อมนำผลการศึกษารั้งนี้เพื่อไปกำหนดเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาพนักงานของธนาคารให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg, 1959) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป 1. ควรศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีระบบตรวจสอบประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ 3 2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบตรวจสอบประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในศูนย์ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ 3

บรรณานุกรม

- จิร รัตนชินชัย, 2563. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง. ใน (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐรัตน์ สุขไย, 2561. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567. รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.
- เพชรรัตน์ ศิริพัฒนานุรักษ์, 2560. การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณิดา กันหา, 2562. แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาสิตา สิทธิวงศ์, และพลอยไพลิน จิกกสิวัฒน์, 2565. การศึกษาภาพอนาคตของอุตสาหกรรมธนาคารไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 20(1), 88-100.



สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์, และจิตติมา ไชยะกุล, 2566. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(2), 245-256.

อรุณ นวกิจเจริญยิ่ง, และฉัตรพล มณีกุล, 2566. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในองค์กร. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(8), 228-241.

Denison, D., 1990. Corporate culture and organizational effectiveness. New York: John Wiley & Sons..

Herzberg, F., 1959. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T., 1973. Statistics: An introductory analysis. New York: Harper and Row.