

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

**A Study on Motivations affecting Personnel Work Effectiveness: A Case study on Loan
Operational Center of a Thai Commercial Bank**

ศิริวรรณ สิริเดชานนท์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ธันวาคม 2557

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

A Study on Motivations affecting Personnel Work Effectiveness: A Case study on

Loan Operational Center of a Thai Commercial Bank

ศิริวรรณ สิริเดชานนท์

การค้นคว้าอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ธันวาคม 2557

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเชื้อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

ศิริวรรณ สิริเดชานนท์

การค้นคว้าอิสระได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

..... ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

..... กรรมการ

อาจารย์ ดร. ดวงพร อาภาศิลป์

..... กรรมการ

อาจารย์ ดร.คณัย ปัตตพงศ์

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ธันวาคม 2557

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ประจำสำนักธุรกิจนครหลวง” เป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น การศึกษาได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ ดร.ดนัย ปัตตพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น เป็นอย่างสูงที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนให้ได้มาซึ่งปริญญาอันทรงเกียรติในชั้นมหาบัณฑิต ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ พนักงานศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถาม และเพื่อนๆ ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น ทุกๆ ท่านที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและผลักดันการศึกษาค้นคว้านี้ให้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้อาจมีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานองค์กรอื่นๆ ที่สนใจอยู่บ้างไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใดในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยและขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเชื่อ ธนาคารพาณิชย์
ไทยแห่งหนึ่ง

ผู้เขียน ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รศ. ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. ดวงพร อาภาศิลป์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.คณัย ปัตตพงศ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา 2)แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของประชากร 3)ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เท่ากับ 115 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา(ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)และสถิติเชิงอนุมาน(การทดสอบด้วยค่าสถิติที การทดสอบด้วยค่าสถิติเอฟ)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มี อายุ 41 - 50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ระดับชั้นเอก (10-11) รายได้ 40,001 - 50,001 บาท ในส่วนของแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ใน

ระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และพบว่าในบรรดาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการลินเชื่อนั้น ปัจจัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุดคือ ในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในส่วนของประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด การใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้ลุล่วง อยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน 22 กรณีจากทั้งหมด 36 กรณี อนึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) เพื่อหาปัจจัยหลักที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิผลของการทำงาน และนำมาหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis) พบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Independent Study Title:A Study of Motives Influential to Operation Effectiveness of Personnel Working for Loan Formalities Operation Center of a Thai Commercial Bank

Author Siriwan Siridachanon

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assoc.Prof. Dr. Suthinan Pomsuwan	Chairperson
Dr. Duangporn Arbhasil	Member
Dr. Danai Pattaphongs	Member

Abstract

The objectives of this survey research were to study 1) personal factors of personnel working in the loan formalities operation center , of Thai Commercial Bank who were target population under study 2) working motives influential to the effectiveness of their operation 3) the relationship between motives influential to their effectiveness and their personal factors and 4) suggestions and recommendations that would be beneficial to any attempt to strengthen these motives. The tool used in this research was questionnaire. Samples of 115 personnel were conducted .Statistics used in the analysis included descriptive statistics(frequency , percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics(t-test, F-test)

Outcome of the research revealed that the majority of respondents were male,41-50 years of age, single , bachelor degree graduates with more than 15 years of working experience in Rank A(10-11) position with monthly income between 40,001-50,001 baht. It turned out that working motives influential to operational effectiveness , overall , scored medium on a given rating scale. Specifically, relationship with colleagues, nature of work, working atmosphere scored high on a rating scale while relationship with one's superior , compensation and welfare, opportunity for advancement scored medium on the rating scale. Weighted scores indicated that

most influencing motives in descending order of importance ,were job security , relationship with colleagues , opportunity for advancement ,nature of work ,working atmosphere and relationship with one's superior. The research also indicated that , overall , indicators measuring work effectiveness scored high on a given rating scale. Indicators with high scores included work completion before the deadline , favorable attitude towards work , problem solving while minimizing mistakes in operation scored medium on average. Study of relationship between working motives and effectiveness indicators showed that there were correlation in 22 cases out of 36 cases. On the other hand, combining several effectiveness indicators into one using factor analysis showed that effectiveness could not be explained by the following factors , namely , relationship with one's superior , welfare and compensation and career advancement.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญเรื่อง	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1.1 ความหมายแรงจูงใจ	8
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ	11
2.1.3 องค์ประกอบแรงจูงใจ	13
2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ	14
2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	24
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	26
3.1 รูปแบบของการวิจัย	26
3.2 ประชากรและหน่วยวิเคราะห์	26
3.3 กลุ่มตัวอย่าง	26
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	31
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	106
5.1 สรุปผลการวิจัย	106
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	120
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	130
ภาคผนวก ข การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ค่าความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม	136

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลส่วนบุคคล	32
2	แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	35
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตาม รายด้าน	35
4	ค่าถ่วงน้ำหนักแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์พิธีการ สินเชื่อ	38
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	39
6	ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุ	40
7	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่ แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	46
8	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่ แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	46
9	ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษา	47
10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับ กำลังใจ จากเพื่อนร่วมงาน	53
11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสำเร็จของงานจำแนกตามระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน	53
12	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตาม อายุงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	60
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	61
15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน	61
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	67
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	68
18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	69
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุที่แตกต่างกัน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่อง	70
20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	71
21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุงานที่แตกต่างกัน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานได้ลุล่วง	74
23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับ รายได้ที่แตกต่างกัน	75
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง	76
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	78
26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 6 ด้าน	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ภาพอินทรีชัยภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ	11
2 กรอบแนวคิดการวิจัย	25

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องด้วยพลังแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) จากการทำมีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การทำงานขององค์กรต่างๆจึงต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะสามารถรับกับสถานะแข่งขันในรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์กรประกอบหลัก คือ องค์กรประกอบทางการตลาด ฐานลูกค้า และองค์กรประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ หากปราศจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมขององค์กร และ ความพร้อมของทรัพยากรบุคคล

จากการแข่งขันทางด้านธุรกิจและสภาพแวดล้อมการบริหารองค์กรธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงธนาคารพาณิชย์ เป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) คู่แข่งขันของธนาคารพาณิชย์ในปัจจุบัน นอกจากจะเป็นธนาคารพาณิชย์ไทย และต่างประเทศ ยังมีสถาบันการเงินที่มีธนาคารพาณิชย์ (Non-Bank) ที่ให้บริการด้านสินเชื่อบัตรเครดิตและสินเชื่อส่วนบุคคล รวมทั้งสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐที่เข้ามาแข่งขันโดยตรงกับธนาคารพาณิชย์ทั้งด้านเงินฝากและสินเชื่ออีกด้วย สถานการณ์การแข่งขันธนาคารในประเทศไทยค่อนข้างสูง โดยเป้าหมายทางธุรกิจธนาคารพาณิชย์คือการให้บริการด้านการเงินที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถดังกล่าวหนึ่งในปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะมนุษย์นั้นเป็น

ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน ความสามารถในการนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่มีนั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรผลักดันและกระตุ้นพนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของธนาคารได้

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

สุรัตน์ สังวาลย์ (2540) กล่าวไว้ว่า “การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาททุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป” อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งซึ่งมีโครงสร้างองค์กรหลักของธนาคาร ประกอบด้วย สายธุรกิจ สายผลิตภัณฑ์และบริการ สายปฏิบัติการสนับสนุน และสายสนับสนุนและอำนวยการ สำหรับสายธุรกิจนั้นธนาคารมีสำนักธุรกิจที่ให้บริการลูกค้าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งนครหลวงและต่างจังหวัด ในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนเพื่อให้ธุรกิจของลูกค้าประสบความสำเร็จ โครงสร้างของสำนักธุรกิจประกอบด้วยผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำวิชายกกิจการ บริหารพอร์ตสินเชื่อ และในแต่ละสำนักธุรกิจจะมีเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ประจำสายปฏิบัติการสนับสนุนมีหน้าที่หลักคือ ปฏิบัติงานด้านการจัดพิมพ์

เอกสาร ตรวจสอบเอกสาร และให้บริการด้านเอกสารสัญญาสินเชื่อ พร้อมส่งมอบงาน
ประสานงานมายังเจ้าหน้าที่ประจำสายปฏิบัติการสนับสนุน ให้ดำเนินการต่อไป

ผู้ทำการวิจัย เลือกที่จะศึกษา “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน : กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ประจำสำนักธุรกิจนคร
หลวง” ผลการศึกษาจะช่วยในการกำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ประจำสำนักธุรกิจนครหลวงสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคาร
พาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากร
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจที่มีผล
ต่อประสิทธิผลในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

2. ทำให้ทราบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของประชากร

3. ทำให้สามารถเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากร

4. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารองค์กรต่อไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีขอบเขตต่างๆดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน (ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ

3. ขอบเขตด้านสถานที่

ศึกษาเฉพาะศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ประจำอยู่สำนักธุรกิจนครหลวง ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 115 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2557 ถึง กรกฎาคม 2557

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. อายุงาน
5. ระดับชั้นงาน
6. รายได้

- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

6. ด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด
2. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย
3. ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง
4. ความมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
5. การใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน
6. ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง พนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อประจำอยู่สำนักธุรกิจนครหลวง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ แบ่งตามระดับชั้นงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ สำนักธุรกิจนครหลวง

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่บุคลากรเริ่มทำงานใน ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จนถึงปัจจุบัน

4. แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในห้วงการประสบความสำเร็จต่อไป

5. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอายุงาน ระดับชั้นงาน รายได้

6. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือระหว่างพนักงานกับผู้ร่วมงานซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน และ/หรือติดต่อประสานงานกัน
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติงานร่วมกัน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน เช่น สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จัดให้พนักงาน
10. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ
11. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งงานพนักงาน รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับ การอบรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน, ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
12. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และตามเวลาที่กำหนด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญๆ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน และผลการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ โดยวิธีการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานที่สำคัญๆ เช่น

- 1) การให้พนักงานรับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง
- 2) การตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายดังกล่าว
- 3) ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานจะต้องได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการป้อนข้อมูลย้อนกลับที่มีความชัดเจนและแน่นอน ซึ่งได้ผลมากกว่าการควบคุมการทำงานของพนักงาน
- 5) การขอร้องให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในขณะเดียวกัน องค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน
- 6) การกระตุ้นผลักดันให้เกิดความต้องการทางร่างกายและจิตใจด้วยวิธีการต่างๆ
- 7) การตั้งระบบและกระบวนการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม
- 8) ลักษณะงานที่มอบหมายควรมีลักษณะที่ครบวงจรของกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน (Hollyforde and Whiddett, 2002 : 52 - 53)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังผลักดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนของที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พุลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

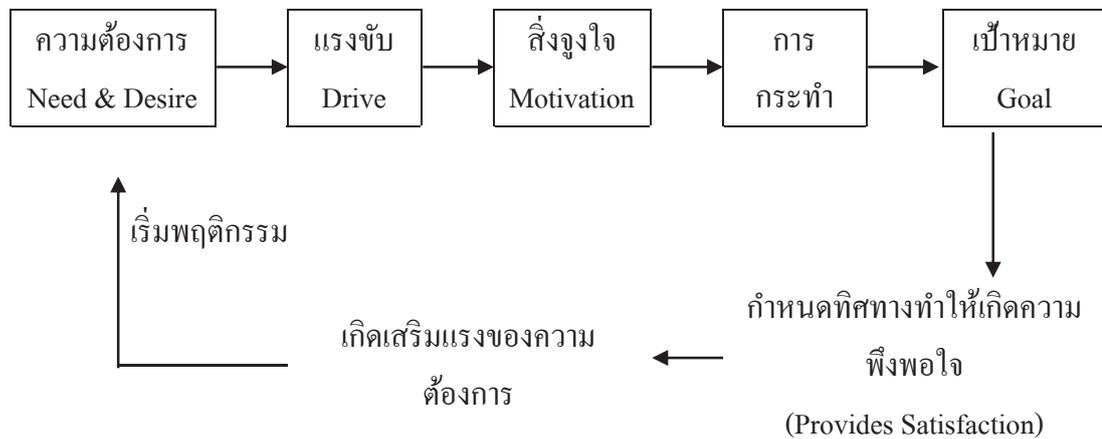
ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

ขงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความ

พยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็น เป้าหมาย (Goals)



ภาพ 1: ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ
ที่มา: ยงยุทธ เกษสาคร 2545

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินทร์ แก้วคล้าย(2549)กล่าวไว้ว่าโดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงาน โดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถ

และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ชเลีย ด่านทิพารักษ์ (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

- 1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย
- 1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
- 2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

- 3.1 ช่วยให้อุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน
- 3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร
- 3.3 มีขวัญในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ฟงส์ หรดาล (2540) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการขาดดุลย์ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้อการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม(Physiological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับโดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและ ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงขับ (Drive) หมายถึงแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความ ต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ(Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวความกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัวเป็น

ต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่นการยอมรับทางสังคม สถานะ ทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้ จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือกระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

- แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

- แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

- แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิตความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็น การได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก(Extrinsic Motive)คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็งในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

กุสุมา จ้อยช่างเนียม (2547) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

พิมลจรรย์ นามวัฒน์(2544)ได้สรุปแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดจากการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคลากรสร้างขึ้นในตัวเอง 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลอื่นสร้างขึ้น

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

สุรงค์ ใ้วตะกูด (2544) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จาก

ระดับต่ำถึงระดับสูงโดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย | 2) ความต้องการความปลอดภัย |
| 3) ความต้องการทางด้านสังคม | 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ |
| 5) ความต้องการความสำเร็จ | |

2. ทฤษฎีการจูงใจ EGR ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์แยกได้เป็น 3 ประเภท คือ

E (Existence needs) หรือความต้องการอยู่รอด

R (Related need) หรือความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 390 – 391)

- ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี

- ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม (Related need: R) หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษยสัมพันธ์สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรกับบุคคลอื่น

- ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) คือ ถ้าหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) คือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) คือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลง ไปด้วยมีความสำคัญมากขึ้น

3. ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

กุสุมา ช้อยช่างเนียม (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ ว่าแมคคิลแลนด์ นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

3.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิด “ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ประสิทธิภาพ พิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย โดยประสิทธิผลเป็นเกณฑ์การวัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความหมายว่า ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดหรือไม่

ปกรณ ปรียากร (2553) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หรือความสำเร็จที่ต้องการเป็นมิติด้านผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (achievement) ที่เกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การในการกำหนด ทั้ง

ผลลัพธ์ และ ผลงานของกิจการที่มีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่หน่วยงาน หรือผู้ปฏิบัติงานจะทำให้บรรลุผล

พิทยา บวรวัฒนา (2541) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผลขององค์กร” โดยสรุปได้ว่า “ประสิทธิผลขององค์กร มีความหมายอย่างไรนั้น ยังเป็นเรื่องที่นักวิชาการยังชี้ชัดในความหมายไม่ได้โดยง่าย เพราะยังตกลงกันไม่ได้ แต่พอจะสรุปได้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลหมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็น องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กร จึงเป็นเรื่องของการหาคำตอบว่าองค์กรที่ศึกษานั้น ได้ดำเนินงานไปให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จแค่ไหน”

มนูญ วงศ์นารี (2524) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เกณฑ์ในการวินิจฉัยขององค์กรประสิทธิผล คือความร่วมมือช่วยกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็น จากความรู้สึกของตนในการแก้ปัญหาอันจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริงและบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลไปอย่างอิสระ โดยเต็มใจและไม่ถูกบังคับ

ดังนั้น ลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิผล ต้องมีลักษณะดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร สามารถผสมผสานความต้องการสมาชิกได้
2. การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น
3. การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย
4. ผลผลิตที่สูงขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล

วัตรฐ อจหาญ (2542) เสนอความคิดที่เกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลว่าสามารถทำได้ดีที่สุด ด้วยการพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ

1. การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด (Goal Optimization) ซึ่งการศึกษาในเรื่องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการได้มาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในเรื่องคน เงิน เทคโนโลยี เท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตาม

2. แนวความคิดด้านระบบ (System Perspective) เป็นแนวความคิดที่สัมพันธ์กันกับแนวทางแรก การวิเคราะห์ในแง่ของระบบพิจารณาเป้าหมายในฐานะที่ไม่ใช่อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ตามวงจร (Cyclic) ของเป้าหมายขององค์การดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความ เป็นระบบขององค์กร

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรมแนวความคิดการบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุดเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Hicks (1967) มีแนวคิดที่เกี่ยวกับความเชื่อมโยงขององค์ประกอบพื้นฐานขององค์กรอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐาน คือ องค์กรต้องมีตัวบุคคล (Person) ซึ่งหมายถึงสมาชิกภายในองค์กรและบุคคลเหล่านี้ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดโดยอาศัยโครงสร้างในรูปแบบใดแบบหนึ่ง โดยที่ทุกคนในองค์กรมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงาน และมีความคาดหวังว่าความร่วมมือปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นหนทางที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ และจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรได้ในที่สุด

จากการที่ได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน ผู้วิจัยได้จำแนกประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรควรประเมินในแง่การทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน 1) สามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด 2) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย 3) ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง 4) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 5) ให้ความเวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน 6) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง

2.3 งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

รังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม. 18 วิสวกรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กวี เข้มกลีบ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัยรองลงมา ความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นลำดับที่ 3 ความต้องการการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่ 4 และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระดับการศึกษา มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน

วรินทร์ แก้วคล้าย(2549)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการ

บริหารงาน อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางคือ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ปัญญา จันรอด (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อยยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึก ขอมรับ ด้านเนื้องาน แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย แตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกขอมรับ แตกต่างกันในระดับ มาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกขอมรับ และด้านความ รับผิดชอบ แตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร กสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของ

พนักงานมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย

อัญชลี มั่นตระกูล และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.056, S.D. = .357$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P=.040$; $P=.000$; $P=.001$; $P=.000$ ตามลำดับ) ส่วนพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .595, .519$ ตามลำดับ) 3) ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จินตน์รัตน์ สิริสมบัติและ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ผลวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความทุ่มเท ความพยายาม และความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

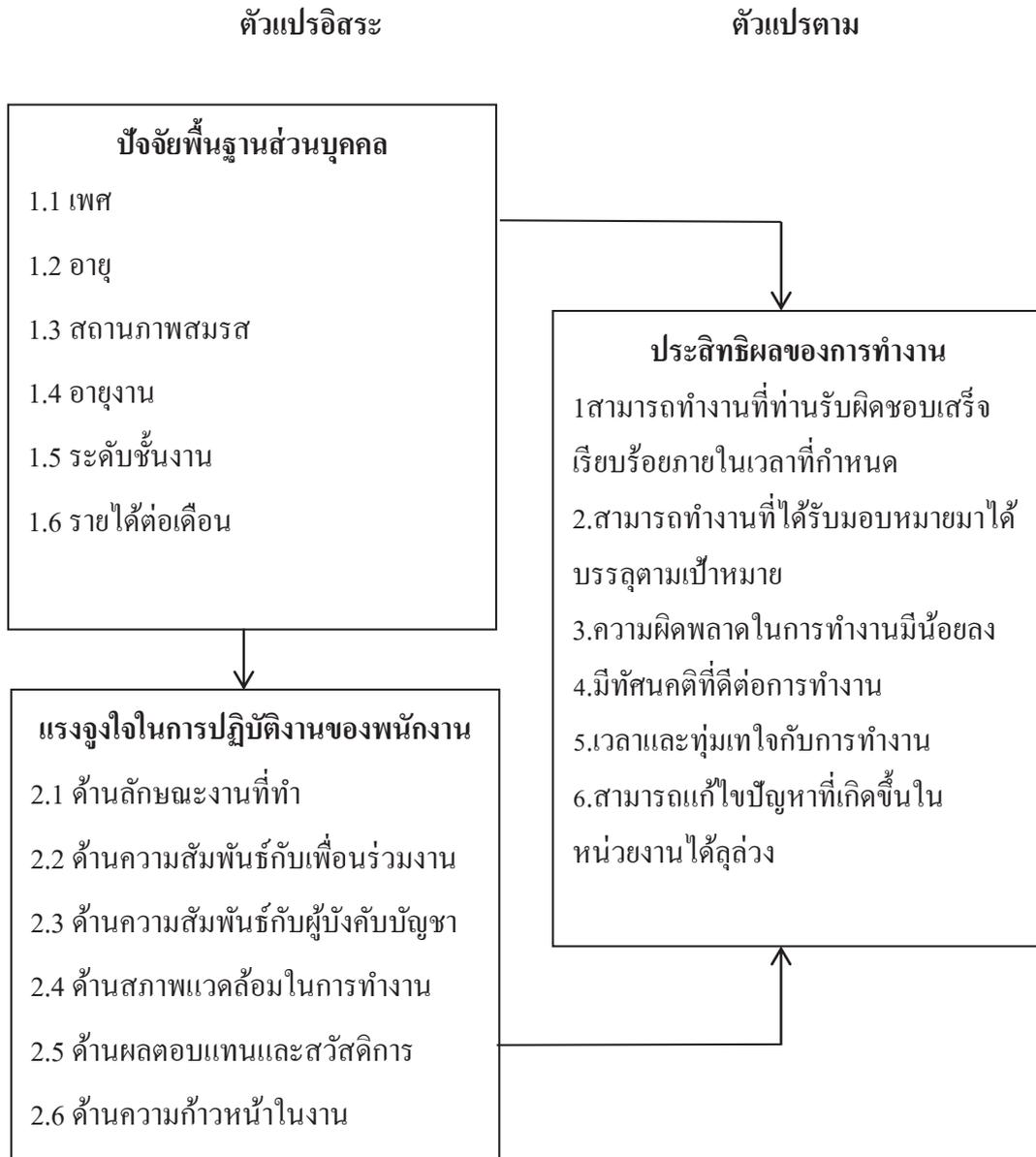
ศรีอนันต์ สีดางาม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร” พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหารมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ พอใจ (ร้อยละ 68.6) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่พนักงานส่วนตำบล มีทัศนคติที่ดีมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน อบต. ร้อยละ (85.40) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ(ร้อยละ 83.9) ส่วนแรงจูงใจที่มีต่อผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (70.1) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 83.9) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน (ร้อยละ 77.4) ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 76.6) สำหรับการประเมินผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.5)ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความคิดริเริ่ม (ร้อยละ 83.2) รองลงมาคือด้านปริมาณงาน (ร้อยละ 82.5) ด้านคุณภาพงาน ร้อยละ (69.3) และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์(ร้อยละ 63.5) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (ร้อยละ 57.6)

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการจูงใจ EGR ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีดังกล่าวมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านความต้องการอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อความต้องการของ

พนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพ 2 : กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากรและหน่วยวิเคราะห์
- 3.3 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ สำนักธุรกิจนครหลวง ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งมีทั้งสิ้นจำนวน 115 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับชั้นงาน รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯเหล่านี้ใน 6 ด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานใน ศูนย์พิธีการสินเชื่อ ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะงานที่ทำ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด
2. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย
3. ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง

4. ความมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
5. การใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน
6. ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่อง

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินค่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 5 ระดับ โดยการแปลความหมาย จากค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546) ดังนี้

ระดับคะแนน	4.50 - 50.0	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	3.50 - 4.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	2.50 - 3.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.50 - 2.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1.00 - 1.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 การเติมเต็มแรงจูงใจ

เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ 6 ด้าน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและหาความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความถูกต้องของสำนวนภาษา รวมทั้งความชัดเจนของข้อความ

นอกจากนี้ได้นำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญพิจารณาทำ IOC (Item Objective Congruence)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปทดลองใช้ (pre-test) กับลูกค้ำกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดลองคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้ข้อมูล 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการกำหนดการปฏิบัติดังนี้

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศูนย์ปฏิบัติการพิธีการสินเชื่อกำหนดตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test และ F-test

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของการทำงานใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	61	53.0
	หญิง	54	47.0
รวม		115	100.0
อายุ	20 - 30 ปี	33	28.7
	31 - 40 ปี	11	9.6
	41 - 50 ปี	36	31.3
	51 - 60 ปี	35	30.4
รวม		115	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	57	49.6
	สมรส	54	47.0
	หย่า/หม้าย	4	3.4
รวม		115	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	10.4
	ปริญญาตรี	96	83.5
	ปริญญาโท	7	6.1
รวม		115	100.0
อายุงาน	น้อยกว่า 3 ปี	29	25.2
	3 - 5 ปี	4	3.5
	6 - 10 ปี	7	6.1
	11 - 15 ปี	3	2.6
	มากกว่า 15 ปี	72	62.6
รวม		115	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นงาน	ชั้นตรี (7)	31	27.0
	ชั้นโท (8 - 9)	9	7.8
	ชั้นเอก (10-11)	54	47.0
	ชั้นพิเศษ (อาวุโส)	21	18.2
รวม		115	100.0
รายได้	10,000 - 15,000 บาท	2	1.7
	15,001 - 20,000 บาท	28	24.3
	20,001 - 30,000 บาท	9	7.8
	30,001 - 40,001 บาท	19	16.5
	40,001 - 50,001 บาท	41	35.7
	50,001 บาท ขึ้นไป	16	13.9
รวม		115	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และรองลงมาเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาได้แก่อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 อายุงาน 3 - 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ระดับชั้นงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นเอก (10-11) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาเป็นระดับชั้นตรี (7) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ระดับชั้นพิเศษ (อาวุโส) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และชั้นโท (8 - 9) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 40,001 - 50,001 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาได้แก่รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้ 30,001 - 40,001 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรายได้ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวม

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.72	.570	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	.550	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.44	1.09	ปานกลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	.860	มาก	3
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.00	.770	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.95	.680	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.42	.750	ปานกลาง	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวม โดยรวมอยู่ในปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนรองลงมา ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.44$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.00$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.95$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายด้าน

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะงานที่ทำ				
1.1งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.50	.931	มาก	4
1.2งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ	3.30	.900	ปานกลาง	5
1.3ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม	3.50	.821	มาก	3
1.4งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ	4.44	.665	มาก	1
1.5ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	3.89	.758	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.72	.570	มาก	

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>				
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน	4.11	.698		
2.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	4.30	.651	มาก	1
2.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.24	.733	มาก	2
2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.92	.829	มาก	3
2.5 ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา งาน	3.06	.994	ปานกลาง	5
2.6 ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน	3.90	.772	มาก	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.92	.550	มาก	
<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>				
3.1 งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.50	.667	มาก	1
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.44	.763	ปานกลาง	2
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน	3.43	.715	ปานกลาง	4
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ	3.37	.729	ปานกลาง	5
3.5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.44	.860	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.44	1.09	ปานกลาง	
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>				
4.1 สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด	3.71	.906	มาก	1
4.2 กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงาน	3.59	.867	มาก	2
4.3 เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและ ทันสมัย	3.35	2.923	ปานกลาง	4
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เป็นอยู่	3.40	.836	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.51	.860	มาก	

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ				
5.1 ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม	3.05	.782	ปานกลาง	1
5.2 การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม	2.96	.821	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.00	.770	ปานกลาง	
ด้านความก้าวหน้าในงาน				
6.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำหน้า	2.81	.857	ปานกลาง	2
6.2 องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.36	.728	ปานกลาง	1
6.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.69	.921	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.95	.680	ปานกลาง	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนรองลงมา ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.89$) ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้องานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนรองลงมา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ($\bar{X} = 4.11$) ท่านได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{x} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อท่านมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ($\bar{X} = 3.06$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.44$) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 3.44$) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{X} = 3.43$) และผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.37$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด ($\bar{X} = 3.71$) กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 3.40$) และเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ($\bar{X} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ($\bar{X} = 2.96$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ

ตาราง 4 ค่าถ่วงน้ำหนักแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ

ปัจจัย	#ที่ให้อันดับ1	#ที่ให้อันดับ2	ค่าถ่วงน้ำหนัก
ก)ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	53	8	114
ข)ความก้าวหน้าในงาน	17	22	56
ค)สภาพแวดล้อมในการทำงาน	6	18	30
ง)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4	9	17
จ)ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	20	34	74
ฉ)ลักษณะงานที่ทำ	15	24	54

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินค้า ปัจจัยสำคัญในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด	4.20	.638	มาก	1
2.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.10	.680	มาก	3
3.ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง	3.47	.692	ปานกลาง	6
4.ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	3.91	.683	มาก	4
5.ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน	4.14	.674	มาก	2
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่องตัว	3.88	.727	มาก	5
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.83	.516	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนรองลงมา ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.10$) ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่องตัว ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
1.1 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	16.415	3	5.472	7.377	.000*
	ภายในกลุ่ม	82.333	111	.742		
	รวม	98.748	114			
1.2 งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ	ระหว่างกลุ่ม	1.652	3	.551	.674	.570
	ภายในกลุ่ม	90.696	111	.817		
	รวม	92.348	114			
1.3 ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.398	3	.466	.687	.562
	ภายในกลุ่ม	75.349	111	.679		
	รวม	76.748	114			
1.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	.491	3	.164	.364	.779
	ภายในกลุ่ม	49.891	111	.449		
	รวม	50.383	114			
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	ระหว่างกลุ่ม	5.525	3	1.842	3.407	.020*
	ภายในกลุ่ม	60.005	111	.541		
	รวม	65.530	114			

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน</u>						
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนๆในฝ่ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	.682	3	.227	.460	.711
	ภายในกลุ่ม	54.848	111	.494		
	รวม	55.530	114			
2.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	.176	3	.059	.135	.939
	ภายในกลุ่ม	48.172	111	.434		
	รวม	48.348	114			
2.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.888	3	.296	.545	.652
	ภายในกลุ่ม	60.294	111	.543		
	รวม	61.183	114			
2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.121	3	.374	.538	.657
	ภายในกลุ่ม	77.174	111	.695		
	รวม	78.296	114			
2.5 ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	.719	3	.240	.238	.870
	ภายในกลุ่ม	111.855	111	1.008		
	รวม	112.574	114			
2.6 ท่านมีความพึงพอใจใน ความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.840	3	.947	1.614	.190
	ภายในกลุ่ม	65.108	111	.587		
	รวม	67.948	114			

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
<u>ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา</u>						
3.1 งานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.397	3	.466	1.048	.374
	ภายในกลุ่ม	49.350	111	.445		
	รวม	50.748	114			
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.809	3	.603	1.036	.379
	ภายในกลุ่ม	64.574	111	.582		
	รวม	66.383	114			
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในตัวท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.039	3	1.013	2.036	.113
	ภายในกลุ่ม	55.222	111	.497		
	รวม	58.261	114			
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่ง ที่ท่านเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	3.407	3	1.136	2.202	.092
	ภายในกลุ่ม	57.254	111	.516		
	รวม	60.661	114			
3.5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.133	3	1.044	1.427	.239
	ภายในกลุ่ม	81.250	111	.732		
	รวม	84.383	114			

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
4.1 สถานที่ทำงานเหมาะแก่การ ทำงานไม่อึดอัด	ระหว่างกลุ่ม	4.367	3	1.456	1.812	.149
	ภายในกลุ่ม	89.164	111	.803		
	รวม	93.530	114			
4.2 กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.358	3	.453	.595	.620
	ภายในกลุ่ม	84.434	111	.761		
	รวม	85.791	114			
4.3 เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ใน ที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	25.590	3	8.530	.998	.397
	ภายในกลุ่ม	948.497	111	8.545		
	รวม	974.087	114			
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.752	3	.584	.833	.479
	ภายในกลุ่ม	77.848	111	.701		
	รวม	79.600	114			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
5.1 ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการ ในอัตราที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.236	3	.412	.668	.573
	ภายในกลุ่ม	68.451	111	.617		
	รวม	69.687	114			
5.2 การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.415	3	.138	.201	.896
	ภายในกลุ่ม	76.368	111	.688		
	รวม	76.783	114			

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
6.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.128	3	.043	.057	.982
	ภายในกลุ่ม	83.663	111	.754		
	รวม	83.791	114			
6.2 องค์กรของท่านมีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.868	3	.289	.539	.656
	ภายในกลุ่ม	59.515	111	.536		
	รวม	60.383	114			
6.3 ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2.944	3	.981	1.161	.328
	ภายในกลุ่ม	93.787	111	.845		
	รวม	96.730	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่แตกต่างกันสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด ทุกระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า องค์กรของท่านมีการจัด

อบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20 - 30 ปี	20 - 30 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		2.97	3.45	3.58	3.94
20 - 30 ปี	2.97			.61* (.004)	.97* (.000)
31 - 40 ปี	3.45				
41 - 50 ปี	3.58				
51 - 60 ปี	3.94				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน แตกต่างกับกับพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20 - 30 ปี	20 - 30 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		3.58	3.91	3.92	4.14
20 - 30 ปี	3.58				.57 (.002)
31 - 40 ปี	3.91				
41 - 50 ปี	3.92				
51 - 60 ปี	4.14				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับกับพนักงานที่มี อายุ 51 - 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
<u>ด้านลักษณะงานที่ทำ</u>						
1.1 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.016	2	1.508	1.764	.176
	ภายในกลุ่ม	95.732	112	.855		
	รวม	98.748	114			
1.2 งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ	ระหว่างกลุ่ม	.513	2	.257	.313	.732
	ภายในกลุ่ม	91.835	112	.820		
	รวม	92.348	114			
1.3 ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.413	2	.207	.303	.739
	ภายในกลุ่ม	76.335	112	.682		
	รวม	76.748	114			
1.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	.412	2	.206	.462	.631
	ภายในกลุ่ม	49.970	112	.446		
	รวม	50.383	114			
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.649	2	.825	1.446	.240
	ภายในกลุ่ม	63.881	112	.570		
	รวม	65.530	114			
	รวม	55.530	114			

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
<u>2.1 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.253	.516	.599
	ภายในกลุ่ม	55.024	112	.491		
	รวม	55.530	114			
<u>2.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	.632	1.502	.227
	ภายในกลุ่ม	47.085	112	.420		
	รวม	48.348	114			
<u>2.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	.558	2	.279	.515	.599
	ภายในกลุ่ม	60.625	112	.541		
	รวม	61.183	114			
<u>2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	6.473	2	3.236	5.047	.008*
	ภายในกลุ่ม	71.823	112	.641		
	รวม	78.296	114			
<u>2.5 ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	8.407	2	4.204	4.520	.013*
	ภายในกลุ่ม	104.167	112	.930		
	รวม	112.574	114			
<u>2.6 ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน</u>	ระหว่างกลุ่ม	.269	2	.135	.223	.801
	ภายในกลุ่ม	67.679	112	.604		
	รวม	67.948	114			

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
<u>ด้านความสัมพันธ์กับ</u>						
<u>ผู้บังคับบัญชา</u>						
3.1 งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.653	2	.326	.730	.484
	ภายในกลุ่ม	50.095	112	.447		
	รวม	50.748	114			
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.746	2	.373	.636	.531
	ภายในกลุ่ม	65.637	112	.586		
	รวม	66.383	114			
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	.148	.287	.751
	ภายในกลุ่ม	57.964	112	.518		
	รวม	58.261	114			
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.304	.566	.569
	ภายในกลุ่ม	60.054	112	.536		
	รวม	60.661	114			
3.5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.522	.701	.498
	ภายในกลุ่ม	83.339	112	.744		
	รวม	84.383	114			
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>						
4.1 สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด	ระหว่างกลุ่ม	2.934	2	1.467	1.813	.168
	ภายในกลุ่ม	90.597	112	.809		
	รวม	93.530	114			

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
4.2 กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.206	2	.103	.135	.874
	ภายในกลุ่ม	85.585	112	.764		
	รวม	85.791	114			
4.3 เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	6.373	2	3.186	.369	.692
	ภายในกลุ่ม	967.714	112	8.640		
	รวม	974.087	114			
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.073	1.552	.216
	ภายในกลุ่ม	77.454	112	.692		
	รวม	79.600	114			
<u>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</u>						
5.1 ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.435	2	.218	.352	.704
	ภายในกลุ่ม	69.251	112	.618		
	รวม	69.687	114			
5.2 การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.574	2	.287	.422	.657
	ภายในกลุ่ม	76.208	112	.680		
	รวม	76.783	114			
<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>						
6.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.421	2	1.710	2.383	.097
	ภายในกลุ่ม	80.371	112	.718		
	รวม	83.791	114			

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
6.2 องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.204	2	.102	.190	.827
	ภายในกลุ่ม	60.179	112	.537		
	รวม	60.383	114			
6.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2.766	2	1.383	1.649	.197
	ภายในกลุ่ม	93.964	112	.839		
	รวม	96.730	114			

จากตาราง 9 แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด ภาระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำหน้า องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	4.08	3.97	3.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.08			
ปริญญาตรี	3.97	.97(*) .003		1.08(*) .005
ปริญญาโท	3.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับ กับพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	3.17	3.17	2.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.17			1.17(*) .012
ปริญญาตรี	3.13			1.13(*) .004
ปริญญาโท	2.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับ กับพนักงานในระดับปริญญาโท และพนักงานในระดับปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานในระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ทำ 1.1งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	15.977	4	3.994	5.308	.001*
	ภายในกลุ่ม	82.771	110	.752		
	รวม	98.748	114			
1.2งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ	ระหว่างกลุ่ม	1.107	4	.277	.334	.855
	ภายในกลุ่ม	91.241	110	.829		
	รวม	92.348	114			
1.3ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.570	4	1.392	2.152	.079
	ภายในกลุ่ม	71.178	110	.647		
	รวม	76.748	114			
1.4งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.246	4	.311	.697	.595
	ภายในกลุ่ม	49.137	110	.447		
	รวม	50.383	114			
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	ระหว่างกลุ่ม	7.095	4	1.774	3.339	.013*
	ภายในกลุ่ม	58.436	110	.531		
	รวม	65.530	114			

ตาราง 12 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน</u>						
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนๆในฝ่ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	.307	4	.077	.153	.961
	ภายในกลุ่ม	55.223	110	.502		
	รวม	55.530	114			
2.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	.221	4	.055	.126	.973
	ภายในกลุ่ม	48.127	110	.438		
	รวม	48.348	114			
2.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.505	4	1.126	2.186	.075
	ภายในกลุ่ม	56.678	110	.515		
	รวม	61.183	114			
2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.178	4	1.044	1.550	.193
	ภายในกลุ่ม	74.118	110	.674		
	รวม	78.296	114			
2.5 ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	6.520	4	1.630	1.691	.157
	ภายในกลุ่ม	106.054	110	.964		
	รวม	112.574	114			
2.6 ท่านมีความพึงพอใจใน ความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.788	4	.697	1.176	.325
	ภายในกลุ่ม	65.160	110	.592		
	รวม	67.948	114			

ตาราง 12 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
<u>ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา</u>						
3.1 งานของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.431	4	.108	.236	.918
	ภายในกลุ่ม	50.317	110	.457		
	รวม	50.748	114			
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.796	4	.199	.334	.855
	ภายในกลุ่ม	65.587	110	.596		
	รวม	66.383	114			
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในตัวท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.385	4	.596	1.174	.326
	ภายในกลุ่ม	55.876	110	.508		
	รวม	58.261	114			
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟัง สิ่งที่ท่านเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	3.545	4	.886	1.707	.154
	ภายในกลุ่ม	57.116	110	.519		
	รวม	60.661	114			
3.5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.182	4	.796	1.078	.371
	ภายในกลุ่ม	81.200	110	.738		
	รวม	84.383	114			

ตาราง 12 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
4.1 สถานที่ทำงานเหมาะแก่การ ทำงานไม่อึดอัด	ระหว่างกลุ่ม	4.584	4	1.146	1.417	.233
	ภายในกลุ่ม	88.946	110	.809		
	รวม	93.530	114			
4.2 กฎระเบียบขององค์กรไม่ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.608	4	.402	.525	.717
	ภายในกลุ่ม	84.183	110	.765		
	รวม	85.791	114			
4.3 เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ใน ที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	29.025	4	7.256	.845	.500
	ภายในกลุ่ม	945.062	110	8.591		
	รวม	974.087	114			
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.141	4	.535	.760	.553
	ภายในกลุ่ม	77.459	110	.704		
	รวม	79.600	114			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
5.1 ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.444	4	.611	.999	.411
	ภายในกลุ่ม	67.243	110	.611		
	รวม	69.687	114			
5.2 การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.284	4	.321	.468	.759
	ภายในกลุ่ม	75.499	110	.686		
	รวม	76.783	114			

ตาราง 12 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
6.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.976	4	.244	.324	.861
	ภายในกลุ่ม	82.815	110	.753		
	รวม	83.791	114			
6.2 องค์กรของท่านมีการจัด อบรมพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.486	4	.371	.694	.598
	ภายในกลุ่ม	58.897	110	.535		
	รวม	60.383	114			
6.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3.340	4	.835	.984	.420
	ภายในกลุ่ม	93.390	110	.849		
	รวม	96.730	114			

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด ทุกระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า องค์กรของท่านมีการ

จัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงาน
ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		2.93	3.25	3.43	3.00	3.78
น้อยกว่า 3 ปี	2.93					.85(*) .000
3 - 5 ปี	3.25					
6 - 10 ปี	3.43					
11 - 15 ปี	3.00					
มากกว่า 15 ปี	3.78					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน
แตกต่างกัน กับ อายุงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงาน
ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ค่าเฉลี่ย	3.52	3.75	4.00	3.33	4.06
น้อยกว่า 3 ปี	3.52					.54(*) .001
3 - 5 ปี	3.75					
6 - 10 ปี	4.00					
11 - 15 ปี	3.33					
มากกว่า 15 ปี	4.06					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่แตกต่างกัน กับ พนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตาม
รายได้ที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ทำ 1.1งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	17.385	5	3.477	4.658	.001*
	ภายในกลุ่ม	81.363	109	.746		
	รวม	98.748	114			

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.2 งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ หรือจำเจ	ระหว่างกลุ่ม	1.542	5	.308	.370	.868
	ภายในกลุ่ม	90.806	109	.833		
	รวม	92.348	114			
1.3 ปริมาณงานที่ท่านทำมีความ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3.446	5	.689	1.025	.407
	ภายในกลุ่ม	73.302	109	.672		
	รวม	76.748	114			
1.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้อง ละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.927	5	.385	.867	.506
	ภายในกลุ่ม	48.456	109	.445		
	รวม	50.383	114			
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับงาน ที่ท่านทำอยู่	ระหว่างกลุ่ม	8.401	5	1.680	3.206	.010*
	ภายในกลุ่ม	57.130	109	.524		
	รวม	65.530	114			
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน</u>						
<u>ร่วมงาน</u>						
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนๆ ในฝ่ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	.798	5	.160	.318	.901
	ภายในกลุ่ม	54.733	109	.502		
	รวม	55.530	114			
2.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	2.381	5	.476	1.129	.349
	ภายในกลุ่ม	45.967	109	.422		
	รวม	48.348	114			

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
2.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.377	5	.675	1.273	.281
	ภายในกลุ่ม	57.806	109	.530		
	รวม	61.183	114			
2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.800	5	1.360	2.073	.074
	ภายในกลุ่ม	71.496	109	.656		
	รวม	78.296	114			
2.5 ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	2.751	5	.550	.546	.741
	ภายในกลุ่ม	109.823	109	1.008		
	รวม	112.574	114			
2.6 ท่านมีความพึงพอใจใน ความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.998	5	.600	1.006	.418
	ภายในกลุ่ม	64.950	109	.596		
	รวม	67.948	114			
<u>ด้านความสัมพันธ์กับ</u>						
<u>ผู้บังคับบัญชา</u>						
3.1 งานของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.617	5	.323	.717	.612
	ภายในกลุ่ม	49.131	109	.451		
	รวม	50.748	114			
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.447	5	.089	.148	.980
	ภายในกลุ่ม	65.936	109	.605		
	รวม	66.383	114			

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในตัวท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.122	5	.624	1.234	.298
	ภายในกลุ่ม	55.139	109	.506		
	รวม	58.261	114			
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟัง สิ่งที่ท่านเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	4.178	5	.836	1.613	.163
	ภายในกลุ่ม	56.483	109	.518		
	รวม	60.661	114			
3.5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	5.757	5	1.151	1.596	.167
	ภายในกลุ่ม	78.626	109	.721		
	รวม	84.383	114			
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>						
4.1 สถานที่ทำงานเหมาะแก่การ ทำงานไม่อึดอัด	ระหว่างกลุ่ม	4.580	5	.916	1.122	.353
	ภายในกลุ่ม	88.951	109	.816		
	รวม	93.530	114			
4.2 กฎระเบียบขององค์กรไม่ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.914	5	.383	.497	.778
	ภายในกลุ่ม	83.877	109	.770		
	รวม	85.791	114			
4.3 เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ใน ที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	32.237	5	6.447	.746	.591
	ภายในกลุ่ม	941.850	109	8.641		
	รวม	974.087	114			

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.250	5	.650	.928	.466
	ภายในกลุ่ม	76.350	109	.700		
	รวม	79.600	114			
<u>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</u>						
5.1 ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.892	5	.578	.944	.456
	ภายในกลุ่ม	66.795	109	.613		
	รวม	69.687	114			
5.2 การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.510	5	.902	1.360	.245
	ภายในกลุ่ม	72.272	109	.663		
	รวม	76.783	114			
<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>						
6.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.481	5	.896	1.232	.299
	ภายในกลุ่ม	79.310	109	.728		
	รวม	83.791	114			
6.2 องค์กรของท่านมีการจัด อบรมพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.333	5	.467	.876	.500
	ภายในกลุ่ม	58.049	109	.533		
	รวม	60.383	114			
6.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.513	5	.903	1.067	.383
	ภายในกลุ่ม	92.217	109	.846		
	รวม	96.730	114			

จากตาราง 15 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนหัวข้องานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา งาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด ทุกระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำหน้า องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

รายได้	ค่าเฉลี่ย	10,000 -	15,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	50,001
		15,000	20,000	30,000	40,001	50,001	บาท ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.50	2.93	3.33	3.79	3.56	4.13
10,000 - 15,000 บาท	3.50						
15,001 - 20,000 บาท	2.93						
20,001 - 30,000 บาท	3.33						
30,001 - 40,001 บาท	3.79		.86(*) .001				
40,001 - 50,001 บาท	3.56		.63(*) .003				
50,001 บาท ขึ้นไป	4.13		1.20(*) .000	.79(*) .030		.56(*) .029	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,001 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,001 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,001 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ 40,001 - 50,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 40,001 - 50,001 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ที่ต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

รายได้	ค่าเฉลี่ย	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,001 บาท	40,001 - 50,001 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		4.00	3.46	4.22	4.00	3.90	4.25
10,000 - 15,000 บาท	4.00						
15,001 - 20,000 บาท	3.46			.76(*) .007	.54(*) .014	.44(*) .117	.79(*) .001
20,001 - 30,000 บาท	4.22						
30,001 - 40,001 บาท	4.00						
40,001 - 50,001 บาท	3.90						
50,001 บาท ขึ้นไป	4.25						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 40,001 บาท, 40,001 - 50,001 บาท, 50,001 บาท ขึ้นไป ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.921	3	.640	1.598	.194
	ภายในกลุ่ม	44.479	111	.401		
	รวม	46.400	114			
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.543	3	.848	1.874	.138
	ภายในกลุ่ม	50.205	111	.452		
	รวม	52.748	114			
3. ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง	ระหว่างกลุ่ม	1.635	3	.545	1.141	.336
	ภายในกลุ่ม	53.009	111	.478		
	รวม	54.643	114			
4. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.764	3	.255	.540	.656
	ภายในกลุ่ม	52.366	111	.472		
	รวม	53.130	114			
5. ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.717	3	.239	.519	.670
	ภายในกลุ่ม	51.057	111	.460		
	รวม	51.774	114			

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง	ระหว่างกลุ่ม	7.236	3	2.412	5.046	.003*
	ภายในกลุ่ม	53.060	111	.478		
	รวม	60.296	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน ในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุที่แตกต่างกัน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		3.52	3.73	4.08	4.06
20 - 30 ปี	3.52			.57(*) .167	.54(*) .168
31 - 40 ปี	3.73				
41 - 50 ปี	4.08				
51 - 60 ปี	4.06				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า ได้ล่วงหน้า แตกต่างกันกับอายุ 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
1.ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.721	2	.361	.884	.416
	ภายในกลุ่ม	45.679	112	.408		
	รวม	46.400	114			
2.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.028	2	.514	1.113	.332
	ภายในกลุ่ม	51.720	112	.462		
	รวม	52.748	114			
3.ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง	ระหว่างกลุ่ม	.523	2	.261	.541	.584
	ภายในกลุ่ม	54.121	112	.483		
	รวม	54.643	114			
4.ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.523	2	.762	1.653	.196
	ภายในกลุ่ม	51.607	112	.461		
	รวม	53.130	114			
5.ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.810	2	.905	2.028	.136
	ภายในกลุ่ม	49.964	112	.446		
	รวม	51.774	114			

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง	ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.282	.528	.591
	ภายในกลุ่ม	59.732	112	.533		
	รวม	60.296	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.707	4	.427	1.050	.385
	ภายในกลุ่ม	44.693	110	.406		
	รวม	46.400	114			
2.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.179	4	.795	1.764	.141
	ภายในกลุ่ม	49.568	110	.451		
	รวม	52.748	114			
3.ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง	ระหว่างกลุ่ม	.396	4	.099	.201	.937
	ภายในกลุ่ม	54.247	110	.493		
	รวม	54.643	114			
4.ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.217	4	.304	.645	.632
	ภายในกลุ่ม	51.914	110	.472		
	รวม	53.130	114			
5.ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.362	4	.341	.743	.565
	ภายในกลุ่ม	50.412	110	.458		
	รวม	51.774	114			
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่อง	ระหว่างกลุ่ม	10.030	4	2.508	5.488	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.265	110	.457		
	รวม	60.296	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุงานที่ต่างกัน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ลุล่วง

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.52	3.00	3.86	3.67	4.08
น้อยกว่า 3 ปี	3.52					.57(*) .000
3 - 5 ปี	3.00			.86(*) .045		1.08(*) .347
6 - 10 ปี	3.86					
11 - 15 ปี	3.67					
มากกว่า 15 ปี	4.08					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง แตกต่างกับกับ พนักงานที่อายุมากกว่า 15 ปี และอายุงาน 3 - 5 ปี แตกต่างกับกับ อายุงาน 6 - 10 ปี,มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับ
รายได้ที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
1.ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.050	5	.410	1.008	.417
	ภายในกลุ่ม	44.350	109	.407		
	รวม	46.400	114			
2.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.909	5	.582	1.272	.281
	ภายในกลุ่ม	49.839	109	.457		
	รวม	52.748	114			
3.ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง	ระหว่างกลุ่ม	1.068	5	.214	.434	.824
	ภายในกลุ่ม	53.576	109	.492		
	รวม	54.643	114			
4.ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.357	5	.071	.147	.980
	ภายในกลุ่ม	52.774	109	.484		
	รวม	53.130	114			
5.ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.861	5	.172	.369	.869
	ภายในกลุ่ม	50.913	109	.467		
	รวม	51.774	114			
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่อง	ระหว่างกลุ่ม	7.123	5	1.425	2.920	.016*
	ภายในกลุ่ม	53.173	109	.488		
	รวม	60.296	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับรายได้ที่แตกต่างกันสามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า

รายได้	ค่าเฉลี่ย	10,000 -	15,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	50,001
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,001 บาท	50,001 บาท	บาท ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.50	3.50	3.67	4.05	4.02	4.13
10,000 - 15,000 บาท	3.50				.55(*) .009	.52(*) .003	.63(*) .005
15,001 - 20,000 บาท	3.50						
20,001 - 30,000 บาท	3.67						
30,001 - 40,001 บาท	4.05						
40,001 - 50,001 บาท	4.02						
50,001 บาท ขึ้นไป	4.13						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,001 บาท, 40,001 - 50,001 บาท , 50,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน 6 ด้าน และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม โดยกำหนดให้

Y1= ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในภาพรวม

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X5= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

X6= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.560 \quad R^2=.314 \quad SEE.=2.70512 \quad F=8.237 \quad sig=.000$$

นั่นก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม 31.4 %

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.003	2.200		4.092	.000
	ด้านลักษณะงานที่ทำ	.299	.102	.272	2.930	.004
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.223	.090	.232	2.474	.015
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.243	.110	.243	2.212	.029
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.085	.079	.092	1.078	.284
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.096	.197	.047	.488	.626
	ด้านความก้าวหน้าในงาน	-.233	.158	-.151	-1.479	.142

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

จากตาราง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ทำและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ

X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ

X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1...X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$R=.340$ $R^2=.116$ $SEE.=.614$ $F=2.874$ $sig=.019$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 11.6 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.532 \quad R^2=.283 \quad SEE. = .555 \quad F= 7.109 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 28.3 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในตัวท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.310 \quad R^2=.096 \quad SEE. = .620 \quad F= 2.316 \quad sig = .048$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9.6%

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด

X2= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.317 \quad R^2=.101 \quad SEE. = .616 \quad F= 3.077 \quad sig = .019$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10.1%

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิค การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

R=.112 R²= .012 SEE. = .640 F= .707 sig = .496

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 1.2 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

R=.083 R²= .007 SEE. = .644 F= 256 sig = .857

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 0.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ท่านทำและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ

X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ

X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1...X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.381 \quad R^2=.145 \quad SEE.=.640 \quad F= 4.661 \quad sig = .002$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมายสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 14.5 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมายถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.545 \quad R^2=.297 \quad SEE. =.586 \quad F= 7.607 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 29.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมายถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.305 \quad R^2=.093 \quad SEE. =.662 \quad F= 2.239 \quad sig = .055$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9.3 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมายถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด

X2= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานใน ประเด็นมีความพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.369 \quad R^2=.136 \quad SEE. = .644 \quad F= 4.326 \quad sig = .003$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 13.6 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมายถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการใน อัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.163 \quad R^2=.027 \quad SEE. = .677 \quad F= 1.534 \quad sig = .220$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 2.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.075 \quad R^2=.005 \quad SEE. = .688 \quad F= 192 \quad sig = .902$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 0.5 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ท่านทำและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

- X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ
 X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม
 X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ
 X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.330 \quad R^2=.109 \quad SEE. = .668 \quad F= 2.658 \quad sig = .026$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 10.9 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

- Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง
 X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน
 X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส
 X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
 X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน
 X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมีการตั้งสันทัดกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน
 X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.190 \quad R^2=.036 \quad SEE. = .698 \quad F= .675 \quad sig = .670$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง สามารถอธิบายได้ด้วยแรงงูใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.6 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

- Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง
 X1= แรงงูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
 X2= แรงงูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
 X3= แรงงูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน
 X4= แรงงูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ
 X5= แรงงูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1...X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.264 \quad R^2=.070 \quad SEE. = .683 \quad F= 1.637 \quad sig = .156$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง สามารถอธิบายได้ด้วยแรงงูใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7.0 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

- Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง
 X1= แรงงูใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด
 X2= แรงงูใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.150 \quad R^2=.022 \quad SEE. = .697 \quad F=.631 \quad sig = .641$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลงสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.2 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง

X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.269 \quad R^2=.073 \quad SEE. = .673 \quad F= 4.385 \quad sig = .015$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลงสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 7.3 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.195 \quad R^2=.038 \quad SEE. = .688 \quad F= 1.466 \quad sig = .228$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลงสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 3.8 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ทำและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ

X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ

X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.598 \quad R^2=.358 \quad SEE. = .559 \quad F= 12.164 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 35.8 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

- X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน
- X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส
- X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน
- X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน
- X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.516 \quad R^2=.266 \quad SEE. = .601 \quad F= 6.517 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 26.6 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.444 \quad R^2=.197 \quad SEE. = .626 \quad F= 5.357 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 19.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด

X2= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.479 \quad R^2=.229 \quad SEE. = .610 \quad F= 8.172 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 22.9 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1, X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.304 \quad R^2=.093 \quad SEE. = .656 \quad F= 5.719 \quad sig = .004$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 9.3 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงาน

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.311 \quad R^2=.097 \quad SEE. = .658 \quad F= 3.952 \quad sig = .010$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 9.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ท่านทำและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน

- X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน
- X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ
- X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม
- X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ
- X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.357 \quad R^2=.127 \quad SEE. =.644 \quad F= 3.183 \quad sig = .010$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 12.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.572 \quad R^2=.327 \quad SEE. = .568 \quad F= 8.743 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 32.7 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.419 \quad R^2=.175 \quad SEE. = .626 \quad F= 4.637 \quad sig = .001$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 17.5%

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

- Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน
- X1= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด
- X2= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย
- X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.292 \quad R^2=.085 \quad SEE. = .656 \quad F= 2.567 \quad sig = .042$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8.5 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

- Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน
- X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม
- X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.157 \quad R^2=.025 \quad SEE. = .671 \quad F= 1.415 \quad sig = .247$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนดสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 2.5 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.142 \quad R^2= .020 \quad SEE. = .676 \quad F= .764 \quad sig = .517$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 2.0 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ท่านทำและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

X2= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ

X3= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

X4= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ

X5= แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านทำในประเด็นท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.438 \quad R^2= .192 \quad SEE. = .668 \quad F= 5.189 \quad sig = .000$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน 19.2 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับความร่วมมือจาก
เพื่อนๆในฝ่ายงาน

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อน
ร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน
ร่วมงาน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นได้รับกำลังใจจากเพื่อน
ร่วมงาน

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อน
ร่วมงานนอกเวลางาน

X6= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในประเด็นมีความพึงพอใจใน
ความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1
เป็นตัวแปรตาม X1,..X6 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.431 \quad R^2=.186 \quad SEE. = .674 \quad F= 4.112 \quad sig = .001$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน
หน่วยงานได้ล่วงหน้าสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 18.6 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X5 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.392 \quad R^2=.154 \quad SEE. = .684 \quad F= 3.961 \quad sig = .002$$

นั่นก็คือ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 15.4 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด

X2= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X4 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.291 \quad R^2=.084 \quad SEE. = .708 \quad F= 2.537 \quad sig = .044$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8.4 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,X2 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

$$R=.169 \quad R^2=.029 \quad SEE. = .723 \quad F= 1.644 \quad sig = .198$$

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 2.9 %

- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า ถ้ากำหนดให้

Y1= ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้า

X1= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในประเด็นงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย Y1 เป็นตัวแปรตาม X1,..X3 เป็นตัวแปรต้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

R=.145 R²= .021 SEE. = .729 F= 794 sig = .500

นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ล่วงหน้าสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในงาน 2.1 %

ส่วนที่ 8 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถใช้อธิบายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ Principal Component Analysis ผลจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลซึ่งเป็นตัวแปรตามกับแรงจูงใจในแต่ละด้านซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ปรากฏผลดังนี้

แรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ทำ

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงจูงใจในข้องานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

X2= แรงจูงใจในข้องานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ หรือจำเจ

X3= แรงงูใจในข้อ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม

X4= แรงงูใจในข้องานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ

X5 =แรงงูใจในข้อท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

ผลที่ได้จาก Rregression Analysis:

$$R^2 = .244, F=7.019, sig. =.000$$

$$Y = -2.791 + .274X1* -.051X2 + .039X3 + .105X4 + .359X5*$$

$$(.122) \quad (.110) \quad (.128) \quad (.130) \quad (.148)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลสามารถอธิบายได้โดยแรงงูใจในข้องานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และแรงงูใจในข้อท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

แรงงูใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงงูใจในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน

X2= แรงงูใจในข้อท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส

X3= แรงงูใจในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

X4= แรงงูใจในข้อท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

X5= แรงงูใจในข้อท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

X6 =แรงงูใจในข้อท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน

ผลที่ได้จาก Regression Analysis:

$$R^2 = .335, F= 9.070, sig. =.000$$

$$Y = -3.524 - .335X1* +.652X2* +.384X3*+.181X4 -.026X5 -.041X6$$

$$(.160) \quad (.176) \quad (.168) \quad (.137) \quad (.086) \quad (.142)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลสามารถอธิบายได้โดยแรงงูใจในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน แรงงูใจในข้อท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส และแรงงูใจในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงจูงใจในข้องานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

X2= แรงจูงใจในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

X3= แรงจูงใจในข้อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน

X4= แรงจูงใจในข้อผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ

X5= แรงจูงใจในข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

ผลที่ได้จาก regression analysis:

$$R^2 = .177, F = 4.685, \text{sig.} = .001$$

$$Y = -2.224 + .362X1 + .080X2 + .349X3 - .092X4 - .061X5$$

$$(.207) \quad (.196) \quad (.187) \quad (.195) \quad (.170)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้อ

แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงจูงใจในข้อสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด

X2= แรงจูงใจในข้อกฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

X3= แรงจูงใจในข้อเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย

X4= แรงจูงใจในข้อท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

ผลที่ได้จาก regression analysis:

$$R^2 = .148, F = 4.778, \text{sig.} = .001$$

$$Y = -1.727 - .135X1 + .269X2 + .011X3 + .361X4^*$$

$$(.144) \quad (.136) \quad (.032) \quad (.137)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในข้อท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่

แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงจูงใจในข้อท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

X2= แรงจูงใจในข้อการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม

ผลที่ได้จาก regression analysis:

$$R^2 = .049, F = 2.889, \text{sig.} = .060$$

$$Y = -.763 + .731x_1 - .186x_2$$

$$(.225) \quad (.214)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการทุกข้อ

แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน

ถ้ากำหนดให้

Y= ดัชนีวัดประสิทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย(Factor Analysis) โดยใช้ Principal Component Analysis

X1= แรงจูงใจในข้องานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

X2= แรงจูงใจในข้อองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

X3= แรงจูงใจในข้อท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลที่ได้จาก regression analysis:

$$R^2 = .028, F = 1.063, \text{sig.} = .000$$

$$Y = -.629 + .128X_1 + .025X_2 + .068X_3$$

$$(.147) \quad (.148) \quad (.132)$$

นั่นก็คือ ดัชนีวัดประสิทธิผลไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าใน
งานทุกข้อ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สามารถนำมาสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และรองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 41 - 50 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาได้แก่อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อายุงาน

6 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 อายุงาน 3 - 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ระดับชั้นงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นเอก (10-11) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาเป็นระดับชั้นตรี (7) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ระดับชั้นพิเศษ (อาวุโส) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และชั้นโท (8 - 9) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 40,001 - 50,001 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาได้แก่รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้ 30,001 - 40,001 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรายได้ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้องานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน และผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ และเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม รองลงมา การจ่ายค่าตอบแทนคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ

ค่าถ่วงน้ำหนักแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ปัจจัยสำคัญในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุด

รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ส่วนท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วงอยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด ภาวะเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน ดังนี้
ด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับ กับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตาม ระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำหน้า องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับ กับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวข้อ ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับ กับพนักงานในระดับปริญญาโท และพนักงานในระดับปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานในระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่ายงาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมี การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน ไม่อึดอัด ทุกระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน แตกต่างกับ กับ อายุงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับ กับ พนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตาม รายได้ ดังนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนหัวข้องานที่ทำ

เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้อง
ละเอียดรอบคอบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ
ของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆในฝ่าย
งาน ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน
ร่วมงาน ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา
งาน ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ
ของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อ งานของท่านได้รับการยอมรับจาก
ผู้บังคับบัญชา ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน
ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ท่าน ไม่
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ
ของงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด
กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงาน
เหมาะสมและทันสมัย ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ ไม่แตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ
ของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่
เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ ดังนี้

ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,001 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน แตกต่างกับกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,001 บาท ส่วนพนักงานที่มี รายได้ 40,001 - 50,001 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ 40,001 - 50,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 40,001 - 50,001 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกับกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 40,001 บาท, 40,001 - 50,001 บาท, 50,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 6 สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้ลุล่วงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน ในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง

ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุ

หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง แตกต่างกับกับ อายุ 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในหัวข้อ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุงาน

หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง แตกต่างกับกับ พนักงานที่อายุมากกว่า 15 ปี และอายุงาน 3 - 5 ปี แตกต่างกับกับ อายุงาน 6 - 10 ปี,มากกว่า 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามระดับรายได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในหัวข้อท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ท่านให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้

หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ใน หัวข้อ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,001 บาท, 40,001 - 50,001 บาท , 50,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 7 สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค Multiple Regression Analysis แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความสำเร็จในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในภาพรวมคือ แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค Multiple Regression Analysis พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน มีผลต่อความสำเร็จในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 6 ด้านของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีจำนวน 22 กรณีจากทั้งหมด 36 กรณี

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 6 ด้าน

ประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน	แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน					
	ลักษณะงาน ที่ทำ	ความ สัมพันธ์กับ เพื่อน ร่วมงาน	ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา	สภาพแวดล้อม การทำงาน	ผลตอบแทน สวัสดิการ	ความก้าวหน้า ในงาน
1.สามารถทำงาน ที่รับผิดชอบ เสร็จเรียบร้อย ภายในเวลาที่ กำหนด	11.6%	28.3%	9.6%	10.1%		
2.สามารถทำงาน ที่ได้รับ มอบหมายได้ บรรลุตาม เป้าหมาย	14.5%	29.7%		13.6%		
3.ความผิดพลาด การทำงาน น้อยลง	10.9%				7.3%	
4.ทัศนคติที่ดีต่อ การทำงาน	35.8%	26.6%	19.7%	22.9%	9.3%	9.7%
5.ให้เวลาและ ทุ่มเทใจกับการ ทำงาน	12.7%	32.7%	17.5%	8.5%		
6.สามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานได้ คล่อง	19.2%	18.6%	15.4%	8.4%		

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 8 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อหาปัจจัยหลักที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิผลของการทำงาน และนำมาหาความสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค Multiple Regression Analysis พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านสวัสดิการและผลตอบแทน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ แรงจูงใจความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนรองลงมา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ มานูญ เพ็ชรแสง(2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ ฝ้ายงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ EGR ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อ้างถึง (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 390 – 391) ความต้องการในการอยู่รอด เกี่ยวข้องกับ ความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึงความต้องการในเชิงมนุษยสัมพันธ์สำหรับในองค์กร อยากรมีสายสัมพันธ์ทางมิตรกับ บุคคลอื่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง สถานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน

2. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานที่ท่าน รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ส่วนรองลงมา ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการ ทำงาน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการ ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้ลุล่วง อยู่ในระดับมาก ส่วนความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการรับรู้ความสามารถประสิทธิผลของตนเองของพนักงานศูนย์ ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งที่ทำให้ประเมินตนเองนั้น สอดคล้องกับ อารวย ดีเลิศ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายใน ธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ ภายในจะมีแผนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ขอบเขตของงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนกำหนดไว้ ประกอบกับ พนักงานตรวจสอบภายในจะได้รับการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งในการทำงานจะแบ่งพนักงานเป็นทีม ซึ่งแต่ละทีมจะจัดพนักงานที่มีความรู้ ด้านสินเชื่อ บัญชี และ เรื่องทั่วไป เพื่อช่วยเสริมให้ทีมงานปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด แต่ไม่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่ง โดยรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาที่สำเร็จ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากพนักงาน

ตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากกลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีเพียง 1 คน แต่พนักงานศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ที่ใช้ศึกษา พนักงาน ช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.2 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 เป็นกลุ่มที่มีความ คิดเห็นที่แตกต่าง ทางด้านท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง ซึ่งพนักงานกลุ่ม ดังกล่าวคาดว่าเป็นกลุ่มพนักงานใหม่ ประสิทธิภาพทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ลุล่วงยังคงต้องอาศัยประสบการณ์การทำงาน ทำให้ผลการวิจัยปัจจัยพื้นฐานด้าน อายุ อายุงาน รายได้ กลุ่มดังกล่าวจึงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แตกต่างจากกลุ่มอื่น

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ในเรื่องแรงจูงใจที่มี ผลต่อต่อความสำเร็จของงาน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ทำ

การจัดหลักสูตรอบรมและสอบ เพื่อพัฒนาพนักงานในเรื่องความรู้ความสามารถ อย่าง ต่อเนื่อง โดยเฉพาะพนักงานจัดรับใหม่ จัดทำหลักสูตรรองรับก่อนลงประจำสำนักธุรกิจ และ จัด หลักสูตรอบรมด้านการปฏิบัติงานและ หลักสูตร Motivation อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ และเกิดความสุขในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม การทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานได้รับรู้และมีทัศนคติที่ดี ในการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงในเรื่อง การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงาน เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ พนักงานที่ต้องทำงานร่วมกันและพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

จัดทำโครงการให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่ว่า เรื่องงานที่จะปรับปรุงองค์กร ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคน โดยมีการประกวด มอบรางวัล และผลักดันให้โครงการนั้นๆสามารถนำมาใช้งานได้จริง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดทำโครงการและจัดทำมาตรฐานการจัดเก็บเอกสาร การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมจัดทำผลประเมินเพื่อให้รางวัล

การจัดหาหรือจัดเปลี่ยนเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม ทันสมัย

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนเงินเดือน ควรมีการสำรวจ จัดทำเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ต่างอุตสาหกรรม และบริษัท ชี้นำ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบฐานในการจ่ายเงินเดือนให้เข้ากับสถานะการแข่งขัน และต้องมีการสื่อสารถึงความถึงสภาพการณ์ปัจจุบันเมื่อเทียบกับบริษัทหรืออื่นๆ ให้พนักงานเข้าใจ

ด้านความก้าวหน้าในงาน

อธิบายลักษณะงานและเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นเป้าหมายและเส้นทางการเจริญเติบโตของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีจุดหมายที่ชัดเจน สนุกที่จะมาทำงานในแต่ละวัน ทুম่การทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละขั้น พนักงานจะเกิดความรู้สึกภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน

จัดทำหลักการประเมินผลการจัดอบรม และปรับตำแหน่งที่เท่าเทียม โปร่งใส และพนักงานสามารถตรวจสอบของตนเองได้ รวมถึงสื่อสารความลงไปยังพนักงานแต่ละคนให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถยอมรับในหลักเกณฑ์

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอให้มีการสอบถาม ความคิดเห็นในรูปแบบของคำถามปลายเปิด เพิ่มเติมในแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงานซึ่งอาจทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินค้าธนาคาร และเป็นที่น่าสนใจว่า หน่วยงานอื่น ๆ ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จะมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานหรือไม่ จึงควรมีการถ่ายโอนแนวทางการวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กวี แยมกลีบ, 2549. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด.” วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร กสิกรไทย.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์, 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์.
- ชลिया ด่านทิพารักษ์, 2543. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์, 2537. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์, 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย .
- จินตน์รัตน์ สิริสมบัติ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2556. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย.” หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นีมนวล หมั่นธรรม, 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปกรณ ปรียากร, 2553. การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์, กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ปภาภรณ์ เจริญศรีสันต์, 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรุงรส บริษัท หยั่น หว่อ หยุ่น จำกัด และบริษัทในเครือ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัญญา จันทร์อด, 2548. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ ทรดาล, 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พิทยา บวรวัฒนา, 2541. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8-15, พิมพ์ครั้งที่ 2 สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง, 2550. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : บริษัท บี เค อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มนูญ วงศ์นารี, 2524. ทักษะในการวิจัยประสิทธิผลขององค์การ, กรุงเทพฯ: นานมี บุ๊ค.

มานูญ เพ็ชรแสง, 2550. “แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ขงยุทธ เกษสาคร, 2545. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม, กรุงเทพมหานคร : เอส. แอนด์. จี.กราฟฟิค.

รังสิมา เหลืองอ่อน, 2549. “ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ.” การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ อ่วมมี, 2550. “คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิสวกรรม จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์, 2546. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรีอนันต์ สีดางาม, 2550. “แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวิการ, 2540. การบริหารพฤติกรรมองค์การ, กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรัตน์ ตั้งวาลย์, 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัด ในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2544. จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรินทร์ แก้วคล้าย, 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน).” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547. “แรงจูงใจ:รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.” คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

วัตรภู อาจหาญ, 2542. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารวย ดิเลิศ, 2548. “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายใน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี มั่นตระกูล และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล, 2556. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Alderfer, Clayton P.1979. **A New Theory of Human Needs : Organizational Behavior and Human Performance.** New York : McGraw-Hill Book Co.

บรรณานุกรม (ต่อ)

McClelland, David C. 1962. **Business Drive and National Achievement**. New York : D. Van Nostrand.

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York : Harper and Row, Publisher.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานของศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ในงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับและไม่มีผลใดๆต่อการทำงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความจริง

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ: 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ: 1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี
3. สถานภาพสมรส: 1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย
4. ระดับการศึกษา: 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท
5. อายุงาน: 1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 5 ปี 3. 6 - 10 ปี
 4. 11 - 15 ปี 5. มากกว่า 15 ปี
6. ระดับชั้นงาน: 1. ชั้นตรี (7) 2. ชั้นโท (8-9) 3. ชั้นเอก (10-11)
 4. ชั้นพิเศษ (อาวุโส)
7. รายได้: 1. 10,000 -15,000 บาท 2. 15,001-20,000 บาท
 3. 20,001-30,000 บาท 4. 30,001 - 40,000 บาท
 5. 40,001 - 50,000 บาท 6. 50,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2: แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|------------|
| 1 หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | น้อย |
| 3 หมายถึง | ปานกลาง |
| 4 หมายถึง | มาก |
| 5 หมายถึง | มากที่สุด |

ข้อ	แรงจูงใจในแต่ละด้าน	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
	ด้านลักษณะงานที่ทำ					
1	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหรือจำเจ					
3	ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสม					
4	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องละเอียดรอบคอบ					
5	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนๆ ในฝ่ายงาน					
2	ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน					
6	ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1	งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ					
5	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					

ข้อ	แรงจูงใจในแต่ละด้าน	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด					
2	กฎระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
3	เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสมและทันสมัย					
4	ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่					
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
1	ท่านได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม					
2	การจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรม					
	ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า					
2	องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
3	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3 : ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ
 ในความเห็นของท่าน แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสองอันดับแรกที่มีผลเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการทำงานของ
 พนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ (อันดับที่ 1 = แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด อันดับที่ 2 = แรงจูงใจที่สำคัญ
 รองลงมา)

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะงานที่ทำ

(ระบุ ก,ข,ค, ... อันดับละ 1 ตัวเลือก)

อันดับ 1	
อันดับ 2	

ส่วนที่ 4 : ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|------------|
| 1 หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | น้อย |
| 3 หมายถึง | ปานกลาง |
| 4 หมายถึง | มาก |
| 5 หมายถึง | มากที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
1	ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จ เร็วหรือภายในเวลาที่กำหนด					
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ บรรลุตามเป้าหมาย					
3	ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง					
4	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน					
5	ท่านใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน					
6	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานได้คล่องตัว					

ส่วนที่ 5 : การเติมเต็มแรงจูงใจ

คำชี้แจง โดยส่วนตัวของท่าน ให้ใช้เครื่องหมาย ✓ ในส่วนของแรงจูงใจที่ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุง และ
แรงจูงใจด้านใดที่สมควรจะได้รับการปรับปรุงเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย หากจำเป็นต้องปรับปรุง
โปรดระบุแนวทางหรือข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจ	ไม่ต้องปรับปรุง	ควรปรับปรุง....และในแนวทางหรือข้อเสนอแนะ อย่างไร
ด้านลักษณะงานที่ทำ		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา		

แรงจูงใจ	ไม่ต้องปรับปรุง	ควรปรับปรุง....และในแนวทางหรือข้อเสนอแนะ อย่างไร
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ		
ด้านความก้าวหน้าในงาน		

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข.

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ
ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 1 : ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล						
1.เพศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.อายุงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.ระดับชั้นงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.รายได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน						
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 : ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน						
อันดับ 1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
อันดับ 2	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 4 : ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน						
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 5 : การเติมเต็มแรงจูงใจ						
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้