

บทที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะทางชีว สังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานสินเชื่อที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะงานที่ตรงกับนิสัยจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะงานที่ตรงกับนิสัยน้อย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิตแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างรวม (ตารางที่ 2)

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา (ตารางที่ 3)

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย (ตารางที่ 4)

2.4 ค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน (ตารางที่ 5)

2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน (ตารางที่ 6)

2.6 ค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 7)

2.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 8)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อโดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 9)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาดำ และสมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่มีขนาดใหญ่จะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดกลางและขนาดเล็ก

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน (ตารางที่ 10)

4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิตความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อ จำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 11)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน จำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 12)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ

5.1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 13)

5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 9 พนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 15)

6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 16)

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 10 แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่อ
อำนาจในคนสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อ
(ตารางที่ 17)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสินเชื่อ 154 คน และผู้บังคับบัญชา 45 คน มีสถานภาพทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	พนักงานสินเชื่อ		ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	121	78.6	32	71.11
หญิง	33	21.4	9	6.67
รวม	154	100	45	100
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	8	5.2	-	-
25 - 30 ปี	82	53.2	2	4.45
31 - 35 ปี	45	29.2	14	31.11
36 - 40 ปี	14	9.1	20	44.45
41 ปีขึ้นไป	5	3.2	9	45.00
รวม	154	100	45	100
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	20.1	4	35.56
ปริญญาตรี	123	79.9	40	88.89
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	1	2.22
รวม	154	100	45	100
ประสบการณ์ทำงาน				
1 - 5 ปี	76	46.8	1	2.22
5 - 10 ปี	49	31.8	12	26.67
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	29	18.8	32	71.11
รวม	154	100	45	100

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	พนักงานสินเชื่อ		ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน		ร้อยละ	
ขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน				
อำเภอขนาดใหญ่	105	68.2	28	62.22
อำเภอขนาดกลาง	20	13.0	7	15.56
อำเภอขนาดเล็ก	29	18.8	10	22.22
รวม	154	100	45	100
ขนาดของธนาคารที่ปฏิบัติงาน				
ธนาคารขนาดใหญ่	96	62.3	25	55.56
ธนาคารขนาดกลาง	36	23.4	13	28.89
ธนาคารขนาดเล็ก	22	14.3	7	15.56
รวม	154	100	45	100

จากตารางที่ 1 แสดงว่าพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้ เป็นเพศชาย ร้อยละ 78.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 21.4 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี ร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.9 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 46.8 ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่ ร้อยละ 68.2 และปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารที่มีขนาดใหญ่ ร้อยละ 62.3

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 71.11 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 21.4 มีอายุอยู่ในช่วง 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.00 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.89 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่ ร้อยละ 62.22 และปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารขนาดใหญ่ ร้อยละ 55.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงาน

สินเชื่อที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะงานที่ตรงกับนิสัยมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะงานที่ตรงกับนิสัยน้อย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงค่ามัธยเลขคณิตของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัธยเลขคณิตของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	พิสัย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.75	.54	1 - 6
ความเชื่ออำนาจในตน	3.67	.81	1 - 6
พฤติกรรมการทำงาน	4.47	.46	1 - 6

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ $X \pm S.D.$ จึงได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำของแต่ละตัวแปรดังนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คะแนนสูงเท่ากับ 5.29 ขึ้นไป ปานกลาง 4.21 ถึง 5.28 และต่ำ 1 ถึง 4.20 ความเชื่ออำนาจในตน คะแนนสูงเท่ากับ 4.48 ขึ้นไป ปานกลาง 2.86 ถึง 4.47 และต่ำ 1 ถึง 2.85 ส่วนพฤติกรรมการทำงานคะแนนสูงเท่ากับ 4.93 ขึ้นไป ปานกลาง 4.01 ถึง 4.92 และต่ำ 1 ถึง 4.00 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สิ้นเชื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (154 คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	4.49	.52	.31
ปริญญาตรี	123	4.46	.44	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสิ้นเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 กลุ่ม

2.3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสิ้นเชื่อจำแนกลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสิ้นเชื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย

ลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย	จำนวน (154 คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
ตรงมาก	120	4.44	.50	.28
ตรงน้อย	34	4.54	.45	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานสิ้นเชื่อที่มีลักษณะงานที่ตรงกับนิสัยแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 กลุ่ม

2.4 ค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	พิสัย
ไม่เกิน 1 ปี	3	4.64	0.50	1 - 6
1 - 5 ปี	64	4.44	0.49	1 - 6
6 - 10 ปี	52	4.48	0.36	1 - 6
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	35	4.47	0.53	1 - 6
รวม	154	4.47	0.46	1 - 6

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี รองลงมาคือ 6 - 10 ปี โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 กลุ่ม

2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F
ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	.24
ภายในกลุ่ม	31.28	149	.21	
รวม	32.03	153		

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 กลุ่ม

2.6 ค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ขนาดของอำเภอที่ ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	พิสัย
อำเภอขนาดใหญ่	105	4.48	.43	1 - 6
อำเภอขนาดกลาง	20	4.47	.53	1 - 6
อำเภอขนาดเล็ก	29	4.40	.51	1 - 6
รวม	154	4.47	.46	1 - 6

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 กลุ่ม

2.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F
ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.37
ภายในกลุ่ม	31.87	151	.21	
รวม	32.03	153		

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่ามัธยฐานและควินต์ของพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 กลุ่ม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อโดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ระหว่างการประเมินตนเองของพนักงานสินเชื่อกับผู้บังคับบัญชา

ผู้ประเมิน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
พนักงานสินเชื่อ	154	4.47	.46	.14
ผู้บังคับบัญชา	45	4.45	.45	

จากตารางที่ 9 พบว่า ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อระหว่าง การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเมินพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 กลุ่ม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่จะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอมขนาดกลางและอำเภอมขนาดเล็ก

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับ	จำนวน			
วุฒิการศึกษา	(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
	31		0.81	0.61
ต่ำกว่าปริญญาตรี		3.75		
			0.81	
ปริญญาตรี	123	3.65		

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 กลุ่ม

4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิตของความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิตของความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ขนาดของอำเภอที่ ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	พิสัย
อำเภอขนาดใหญ่	105	3.68	.78	1 - 6
อำเภอขนาดกลาง	20	3.44	.87	1 - 6
อำเภอขนาดเล็ก	29	3.77	.86	1 - 6
รวม	154	3.67	.81	1 - 6

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน ความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 กลุ่ม

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อจำแนกขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อจำแนกขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F
ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	.69	1.06
ภายในกลุ่ม	97.88	151	.65	
รวม		153		

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกันมีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่ามัธยเทศของค่าความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 กลุ่ม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ

5.1 ค่ามัธยเทศของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงค่ามัธยเทศของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	พิสัย
ไม่เกิน 1 ปี	3	5.52	0.25	1 - 6
1 - 5 ปี	64	4.76	0.53	1 - 6
6 - 10 ปี	52	4.75	0.49	1 - 6
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	35	4.64	0.59	1 - 6
รวม	154	4.75	0.54	1 - 6

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 กลุ่ม

5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อจำแนกประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
พนักงานสินเชื่อจำแนกประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F
ระหว่างกลุ่ม	2.18	3	.73	2.58
ภายในกลุ่ม	42.36	150	.28	
รวม	44.54	153		

$P < .05 *$

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่ามีขนิมเลขคณิตของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 กลุ่ม

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานสินเชื่อที่มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 9 พนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ระดับความเหมาะสม ของ พฤติกรรมการทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	72	4.95	.44	4.61***
ต่ำ	82	4.57	.56	

$P < .001***$

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่พนักงานสินเชื่อกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานสินเชื่อกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมต่ำมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ระดับความเหมาะสม ของ พฤติกรรมการทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	82	3.64	.71	.44
ต่ำ	72	3.69	.90	

จากตารางที่ 16 พบว่า พบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 10 แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตนเองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อ

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อ

ตัวแปร	b	SEb	B	t
แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์	.48	.057	.56	8.34***
ค่าคงที่	2.21	.27	-	6.76***
R = .56				
R ² = 0.32				
P < .001***				

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อ ได้ร้อยละ 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001