



ผลกระทบจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

The effect of work motivation on work performance
of personnel in the engineering department of a state enterprise
in Bangkok

ชินวัตร วิริยะเกริกอรกุล

ภูริณัฐ รอดแก้ว

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

ผลกระทบจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

The effect of work motivation on work performance
of personnel in the engineering department of a state enterprise
in Bangkok

ชินวัตร วิริยะเกริกอรกุล
ภูริณัฐ รอดแก้ว

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา

การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
งานวิจัยของ

นายชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล
นายภูริณัฐ รอดแก้ว

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กรณีศึกษา :

บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

เมื่อ 23 ธันวาคม 2565

ผลการปร งานวิจัย : ดีมาก ดี พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
(อาจารย์ ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย
(ผศ.ดร.สฤกษ์ดี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ผลกระทบจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	ชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล และ ภูริณัฐ รอดแก้ว
อาจารย์ปรึกษาวิจัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน
หน่วยงาน	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยศึกษากับประชากรได้แก่บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 134 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและอายุการทำงานที่ต่างกันมีผลกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า $r = .864$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.908^{**}$ แรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงานและด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงรองลงมาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.786^{**}$ และ $.715^{**}$ ตามลำดับ ส่วนการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านการจูงใจด้วยค่าตอบแทนการจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 82.8 มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .910 เมื่อนำแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมารวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{y} = (.432) + -.023(X_1) + -.118(X_2) + .809(X_4)$ และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z = -.023(X_1) + .111(X_2) + .834(X_4)$

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน



Abstract

Research Title	The effect of work motivation on work performance of personnel in the engineering department of a state enterprise in Bangkok
Researcher	Chinnwat Viriyakerkkrikul and Phurinat Rodkeaw
Research Consultant	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organisational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

This research aims to study the level of work motivation. Including research and comparison of personal factors affecting work efficiency to study the relationship between different factors. By studying the engineers of a state-owned enterprise in Bangkok, it is related to work efficiency. 134 people used the Taro Yamane formula to calculate the sample. 100 people used the questionnaire as a tool to collect data. Use SPSS computer program for Windows to analyze and process data

Hypothesis test shows that the level of work motivation is very high, with an average of 3.55. Education level will not affect the personal factors of working motivation, age and working age. Significant statistical motivation at 0.05 Work motivation is closely related to work efficiency. The statistical value is $r = 0.864$. It is found that the motivation of corporate culture is related to the high level of work efficiency. The statistical significance is 0.01, and the correlation coefficient is 0.908**. The incentive aspect is related to high performance, followed by the correlation coefficient. 0.786** and 0.715** respectively. In the best prediction, three kinds of work motivation are found: salary incentive and work incentive. Corporate culture incentive can jointly predict 0.05 level of statistical performance. The predicted work efficiency is 82.8%, and the product correlation coefficient is 0.910. When the motivation that affects work

efficiency is combined, performance prediction can be written as a multiplier regression equation in the form of original scores. As follows.

$\hat{y} = (.432) + -.023(X_1) + -.118(X_2) + .809(X_4)$ the product regression equation of standard fraction format is as follows: $Z = -.023(X_1) + .111(X_2) + .834(X_4)$

Keywords: work motivation work efficiency



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์สุฤษดี อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษา ค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐาน ความถูกต้องในด้านต่างๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณภาครัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ท่านเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณนายภูมิพัฒน์ จัตกุล ผู้เป็นธุระจัดการติดต่อกับทางองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยครั้งนี้ และยังให้โอกาสทางการศึกษาที่ดี และนางสาวรอยทราย อาภรณ์ คอยเป็นกำลังใจรวมถึงเป็นเป้าหมายที่ดีเสมอมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักอย่างยิ่ง

ชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล และภุริณัฐ รอดแก้ว
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พุทธศักราช 2565

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1	1
1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
3 สมมติฐานในการวิจัย.....	2
4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
4.1 ประชากรในงานวิจัย.....	3
4.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย.....	3
4.3 ขอบเขตระยะเวลา.....	4
5 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
5.1 บุคลากร.....	4
5.2 แรงจูงใจในการทำงาน.....	4
5.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2	7
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
1.3แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
1.4 รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน.....	19
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	21
2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน.....	21
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	24
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
4. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	28

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ 3	29
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
ส่วนที่ 1.....	30
ส่วนที่ 2.....	30
ส่วนที่ 3.....	30
3 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	32
3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม	32
3.2 การทดสอบความเที่ยงตรง	32
3.3 การทดสอบความเชื่อมั่น	32
4 การรวบรวมข้อมูล	33
4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย	34
4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล.....	34
4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว	34
4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น	34
5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	34
5.1 สถิติบรรยาย	34
5.2 สถิติอนุมาน.....	34
บทที่ 4	36
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	39
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	47
ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62
บทที่ 5	64
1. สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	64
1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
1.2 แรงจูงใจในการทำงาน.....	65

สารบัญ(ต่อ)

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน.....	65
1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	65
1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	69
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	70
3.ข้อเสนอแนะในการวิจัย	73
3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้	73
3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก.....	80
ใบขอความอนุเคราะห์องค์การ	80
ภาคผนวก ข	82
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	82
ภาคผนวก ค.....	88
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ประวัติผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

เนื้อหา	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale).....	31
ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	38
ตารางที่ 2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับปัจจัยการ เกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนของบุคลากร	39
ตารางที่ 2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับปัจจัยการ เกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยงานของบุคลากร	40
ตารางที่ 2.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับปัจจัยการ เกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร.....	41
ตารางที่ 2.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับปัจจัยการ เกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านรวมของบุคลากร.....	43
ตารางที่ 2.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับประสิทธิ ภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากร	43
ตารางที่ 2.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับประสิทธิ ภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากร	44
ตารางที่ 2.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับประสิทธิ ภาพในการทำงานด้านเวลางานของบุคลากร	45
ตารางที่ 2.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลระดับประสิทธิ ภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากร	46
ตารางที่ 2.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	46
ตารางที่ 2.11 แสดงผลการทดสอบด้านเพศที่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test).....	47
ตารางที่ 2.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	48
ตารางที่ 2.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	49
ตารางที่ 2.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูง ใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	50

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 2.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงาน	50
ตารางที่ 2.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ	51
ตารางที่ 2.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านรวม	52
ตารางที่ 2.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่ต่างกันจะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	53
ตารางที่ 2.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.....	53
ตารางที่ 2.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุการทำงานที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	54
ตารางที่ 2.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่ต่างกันจะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน.....	55
ตารางที่ 2.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	57
ตารางที่ 2.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงาน	58
ตารางที่ 2.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านรวม	59
ตารางที่ 2.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	59
ตารางที่ 2.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ	61
ตารางที่ 2.27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

บทที่ 1

บทนำ

1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันโลกมีองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย ทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายของตนเองและพร้อมที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในองค์กรทุกแห่งต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด นั่นก็คือการทำงานที่รวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเกิดสิ่งนี้ได้จำเป็นต้องบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการรักษาประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้และรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้นั้นก็คือแรงจูงใจแก่บุคลากรที่องค์กรควรคำนึงถึงเป็นสิ่งแรก บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ที่ถูกองค์กรจูงใจในด้านต่างๆ เช่น ด้านรางวัลค่าตอบแทน ด้านงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น (สมใจ ลักษณะ, 2552) ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนยอมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กรส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กรเป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้รู้สึกดีต่อองค์กร อยากทำงานกับองค์กรนั้นนาน ๆ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหา ตรงข้าม องค์กรที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญานันท์ ภัทร์สรณ์สิริ, 2554) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความพอใจมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลดีต่อการทำงาน (ไพบูล ตั้งใจ, 2554) กล่าวคือแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

(กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้นับบุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนผลักดันให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายซึ่งความร่วมมือกันนั่นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (อิชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อพนักงานว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากน้อยเพียงใดและองค์กรในปัจจุบันสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มากน้อยเพียงใดเนื่องจากแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ได้ทราบถึงการแรงจูงใจต่อพนักงานภายในองค์กร และ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างระบบขององค์กรในอนาคตได้ รวมไปถึงการปรับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมอันจะเป็นผลดีต่อพนักงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจต่อพนักงานให้มากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจต่อพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรนำผลการวิจัยไปศึกษาพัฒนาองค์กร และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะมีต่อที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

4 ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากรในงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 100 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973)

4.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Independent Variables) ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุการทำงาน

4.2.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

- การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน
- การจูงใจด้วยงาน
- การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

4.2.2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- ด้านค่าใช้จ่าย

4.3 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 1 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2565

5 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานตามสัญญาจ้าง และลูกจ้างประจำที่หน้าที่ต่าง ๆ ที่หน่วยงานมอบหมาย

5.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นั้นประกอบด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.2.1 การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนโบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง จะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนเพิ่ม และ เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหารรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรมสัมมนาให้ได้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทนควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคล แต่ละคนนี้อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้วควรหลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไปจัดสรรอย่างเป็นธรรมโปร่งใสและความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2.2 การจูงใจด้วยงาน คือ การจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์ การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและ ความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้นแนวปฏิบัติที่พบว่า ได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน คือ การให้พ้นสภาพความจำเจและจะเกิดความ

กระตือรือร้นในงานใหม่ ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจ และ เชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่นการให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

5.2.3 การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคลากร ให้มีความรักในองค์การบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การ ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การที่จูงใจ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจ โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดมีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบายทิศทางแนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติเช่นการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานได้ ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายได้

5.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของปีเตอร์สัน(Peterson) และโพลแมน(Plowman) โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการคือ

5.3.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์มีความพึงพอใจ มีความถูกต้องได้ตามมาตรฐานรวดเร็วและควรก่อประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

5.3.2 ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามที่คาดหวังขององค์กรโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

5.3.3 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว

5.3.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะนำงานวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กรในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.4 รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดันที่เกิดมาจากความต้องการที่จะรับการตอบสนองซึ่งมีความสลับซับซ้อน โดยนักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่างก็ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจต่างกันไป ดังนี้

อนุชิต แย้มยืนยง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออก สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ทำงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงความต้องการ

แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษตร วงศ์รอด) (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

อีแวนส์ (Evans 1971 อ้างถึงใน สุวรรณมา เทพประสิทธิ์ 2555) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึง ความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้ บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อัน สำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้นอีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (path model) ซึ่งสรุปได้ว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัว ถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้น ขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำขาด ตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะ มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบสอง ประการนี้หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จจะน้อยลง

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานได้ให้ความหมาย แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้

พินเดอร์ (Pinder 1998 อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุเมืองเพ็ญ 2560) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึก หรือทัศนคติเชิงบวกให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่

จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือ ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต และ ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่องานให้มากที่สุด ในการจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ โดยการ ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของ องค์กรด้วยเช่นกัน เพราะการจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดง พฤติกรรมที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่ง ไมเนอร์

Miner (1988 อ้างถึงใน วัชรวิศ เจริญกุล 2563) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในเอกัตบุคคล ที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรโดยรวม สรุปว่าการสร้างการจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานทั้งปริมาณ และคุณภาพของงาน การจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงมีความสำคัญ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันมานะพากเพียรและทำงานได้ดีแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของ บุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้? อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียร พยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียร พยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลยนอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกัน ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาวิจัยคนงานในโรงงานซึ่งเป็นพนักงานระดับล่าง พบว่า ความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการทำงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูงสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานทำงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมี แรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการ ใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวก และทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ

อรพินทร์ ชูชม (2555) การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจเช่นหัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้โดยลูกน้องรับรู้ว่าคุณที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้พนักงานต่างรับรู้ว่าคุณที่มีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

กมลพรกัลยาณมิตร (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) แรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานของบุคคลให้มีพลัง (Energy) ในการขับเคลื่อน องค์กรด้วยความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น การจูงใจให้บุคลากรมีผลงาน

ที่มีประสิทธิภาพ ในรูปแบบของผลผลิตและคุณภาพ ลดค่าใช้จ่าย สิ้นเปลือง รวมถึงด้านเวลาในการดำเนินงาน แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่แปรผันได้ ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรควรสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากร

สรุปว่าการสร้างการจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานทั้งปริมาณ และคุณภาพของงาน การจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ โดยแรงจูงใจสามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคล ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลพลั้ง และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงและมีประสิทธิภาพตามมานั่นเอง

1.3แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์(McClelland) (1940 อ้างถึงในวัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learn Needs Theory) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมี ความสุขความสบาย และความต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มากคล้ายๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อ ว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่ง คือความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการทำพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจ จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ไขจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จ

ตามเป้าหมายที่วางไว้จากการวิจัยของแมคเคลแลนดีได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์สูงได้ ดังนี้บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการทำงานที่ง่ายเกินไป และยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้น ที่จะทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักจะเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีที่เขาทั้งหลายกำลังทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา ในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุสู่ตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างไรก็ขัดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่จะมองได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ的帮助เหลือและตอบสนองของตนได้ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการความชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้ พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นอยากที่จะให้บุคคลอื่นชอบ สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร ด้วยเหตุนี้บุคคลจะมีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจากพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงเป็น

หน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้หรือความทุกข์คนอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงกลับพยายามที่จะมุ่งแสดงออกเพื่อการมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่อต้านอำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝหาคำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่ม ที่ต้นสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ และพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนา จากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาได้ครอบงำได้ ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคล ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์การ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้น เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาคือจะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังที่จะให้พูดตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผลทำให้บางครั้งเป้าหมายขององค์การ ต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์การสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหา และส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ บุคคลลักษณะเช่นนี้ชอบที่จะทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์การ พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) (1951 อ้างถึงในวัชรวิศ เจริญกุล, 2563) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยบำรุงรักษา (Motivation-maintenance theory) ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยคู่ (dual factor theory) ทฤษฎีจูงใจปัจจัยค้ำจุน (motivation- hygiene theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นต้น

จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กและคณะเพื่อนร่วมงานในปีค.ศ. 1951 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่างๆ จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้สัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่จะทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่าง เกี่ยวกับสภาพการที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขาและผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่าความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในงานนั้นมีผลถึงการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงานปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivative factors) มีอยู่ 6 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพึงพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work it self) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถทำได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ศึกษาน หรือศึกษาต่อ

1.5 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงาน และความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการทำงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาน หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยคำจุน เป็นองค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factor) มีทั้งหมด 10 ประการคือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคคลอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคคลผู้ทำงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ เพื่ออำนวยความสะดวกการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับตามความเหมาะสม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with superior) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสมและผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with peers) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีในด้านการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ความเป็นส่วนตัว (personal life) หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

2.8 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม ความรู้ความสามารถ และภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.9 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานเพราะเป็นองค์กรที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิตจากทฤษฎีสองปัจจัย

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่ต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอกจากนี้เฮิร์ชเบิร์กและคณะ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์กรประกอบทางด้านการค่าจ้าง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์กรประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจ้างหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีใน ทางบวกจึงจะทำให้ความพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (1972 อ้างถึงในวัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของ

ความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้น พร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดย แบ่ง

ออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการ ทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้พูดได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำ สัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควร ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ บุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth need : G) เป็นความต้องการใน ระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง ผนวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรที่สนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความ พึงพอใจในความต้องการการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard) (1974 อ้างถึงในวัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรืออะไรก็ตามที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรือรางวัลจากผลงานดีเด่น วิธีการใช้เงินและของขวัญสุดพิเศษเพื่อจูงใจนั้นมีรูปแบบการใช้มากมาย ความซับซ้อนของขั้นตอนการเบิกจ่าย ความยากลำบากในการได้มาซึ่งค่าตอบแทน และพลังในการซื้อขายแลกเปลี่ยนของเงินที่มีต่อตลาดการเงินนั้นทำให้สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญต่อการจูงใจให้คนพยายามสร้างผลงานเพื่อองค์กร ทว่าคนเราก็คงต้องการสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัด ซึ่งเมื่อความต้องการพื้นฐานของคนส่วนใหญ่ที่มีอยู่จำกัดนี้ได้ถูกเติมเต็มแล้ว สิ่งจูงใจนี้จึงไม่สามารถจูงใจได้มากนักหากเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากความจำเป็นทางกายภาพ

2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่นได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายแบบ รวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด เนื่องจากรางวัลทางวัตถุมักเป็นที่ยอมรับได้ หากมั่นใจว่าจะมีการสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น และมักเกิดข้อสันนิษฐานว่ารางวัลทางวัตถุจะต้องมีสาเหตุหรือถูกสร้างมาจากความแตกต่างและชื่อเสียง คุณค่าที่แท้จริงของความแตกต่างของรางวัลที่เป็นเงินอยู่ที่การรับรู้หรืออยู่ที่การถูกกล่าวถึง ซึ่งนี่คือเหตุผลที่ความแตกต่างทางรายได้หรือทรัพย์สินนั้นเป็นต้นเหตุของความอิจฉาริษยา และความแตกแยกนั่นเอง

3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพร่างกายที่พึงปรารถนา ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีได้

4) ผลตอบแทนทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำให้อุดมคติของบุคคลที่มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ เกี่ยวข้องกับอนาคต หรือเกี่ยวข้องกับควมมีน้ำใจต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้รวมไปถึง ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5) ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความเข้ากันได้ทางสังคม การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความพยายามในการทำงานของคนในองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อสถานการณ์ขององค์กร

ในมุมมองของคนในองค์กรนั้น ๆ เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันนั่นเอง

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนได้ทั่วไปในองค์กรทุกประเภทในการปฏิเสผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากแนวคิดที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่ 25 แตกต่างกัน เพราะคนเราหลงคิดไปว่าตนจะไม่สามารถทำอะไรได้ดีภายใต้แนวคิดหรือเงื่อนไขที่ผิดแปลกแตกต่างไป สิ่งที่ชัดเจนมาก ๆ อย่างหนึ่งคือคนเรามากจะไม่ให้ความร่วมมือถ้าเขารู้ว่าแนวคิดหรือเงื่อนไขที่ว่านั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

7) การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่ ตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี การหลอมรวมกันของคนในสังคม รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว การสนับสนุนทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอนซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกเขาไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

1.4 รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงในเกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์, 2553) ได้กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบ ของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ

1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง จะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือน และ เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวกเช่นห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหารรถประจำตำแหน่งเป็นต้นการให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรมสัมมนาให้ได้ รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทนควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคล แต่ละคนนี้อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกันรางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้วควรหลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป จัดสรรอย่างเป็นธรรมโปร่งใสและความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์ การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ทำงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและ ความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้นแนวทำที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงานคือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ การให้พ้นสภาพความจำเจและจะเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจ และ เชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่นการให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์การบุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น Donne จากระดับ

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคือการให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับใช้การตัดสินใจ โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ทำงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดมี

การสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบายทิศทางแนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่นสนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิตและให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเองส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่การฝึกอบรมขณะทำงานจัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติเช่นการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ทำงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปการใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบ ของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ ทรัพยากร ต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมี เป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการทำงาน (Performance) เมื่อมี ผลการทำงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ถ้ามีผลการทำงานไม่ดี ก็ถือว่า ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ มี นักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการไทย ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ จำนวนคนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และผลยิ่งสำเร็จโดยใช้คนและ ทุนต่ำเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

เสนาะ ดิเียว (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการทำงานโดยใช้ ทรัพยากร อย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้เสร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้อง คำนึงถึง ค่าใช้จ่ายที่ประหยัดด้วย การทำได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการ และใช้ ทรัพยากรต่ำสุด

สมยศ นาฬิกา (2545,) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เกี่ยวข้องกับ ค่าใช้จ่ายของ ความสำเร็จของเป้าหมาย ความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ตอบคำถามที่ว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่าย เท่าไร ต่อการ บรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นความสำเร็จมีประสิทธิภาพ คืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัย การผลิต

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า ผลการทำงานของคนและองค์กร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ (การทำงานถูก) และประสิทธิผล (การทำงานให้ถูกงาน) ถ้าผู้บริหารขาด ประสิทธิภาพ (Efficiency) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) เมื่อนั้นผู้บริหารกำลังสูญเสียทรัพยากร แต่สามารถ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในอีกด้านถ้าผู้บริหารยอมเสียสละประสิทธิผล แต่มุ่ง ประสิทธิภาพ ผู้บริหารกำลังใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่อาจล้มเหลวในการบรรลุ เป้าหมายของ องค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องหาวิธีการ ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550 อ้างถึงใน อรุมา บัวทอง 2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้ามาและผลลัพธ์ที่ออกให้เกิดต้นทุน ต่ำสุดในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวน ทรัพยากรที่ใช้ไป

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการ ทำงานคือ การผลิตสินค้าหรือ บริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อย ที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด ใน ขณะเดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความ คล่องแคล่วในการทำงานของผู้ทำ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการ ผลิต

สมยศ แยมเนียน (2551 อ้างถึงใน อรุมา บัวทอง 2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการ ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มการการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลโดยพิจารณาถึงภารกิจที่ความสามารถความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคตซึ่ง การบรรลุผลการทำงานตามเป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาใน ผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จโดยเฉพาะในด้านการ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือการทำงานหรือ การทำกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถทำได้เป็นไป ตามที่วางแผน การใช้ ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่า ปัจจัยนำเข้า

อัครเดช ไม้จันทร์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยจากปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับขององค์กร

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ โดยที่มีสิ่งมุ่งหวังคือ ผลสำเร็จหรือการได้ซึ่งคุณภาพและปริมาณที่จะต้องออกมาดีโดยการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างประหยัดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่ลงทุนไปกับผลกำไรที่ได้หรือความคุ้มค่า มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

นิมมวล ทองแสง (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน คือ การทำงานเกิดพร้อมหลาย ๆ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรของทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้มาตรฐานและใช้ต้นทุนในการทำที่น้อยมากแต่ได้ผลมากยิ่งขึ้นกว่า ดังที่ทุกคนได้ร่วมกันทำตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

รัตน์ชนก จันยัง (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า งานที่บุคคลหนึ่งๆได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงาน ดังกล่าวและทั้งหมดกระทำภายใต้ ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าวที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

สมปอง กวางทอง (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ โดยต้องเป็นไปตามกระบวนการด้วยความถูกต้องและใช้ต้นทุนทางทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดและต้องทำให้เกิดผลงานหรือผลลัพธ์ที่มีประโยชน์สูงสุดหรือผู้เข้ารับบริการพึงพอใจมากที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการ และตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนิน กิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้ บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดย อาศัย ปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้าน การจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับขององค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน(Peterson) และ โพลแมน(Plowman) (1989 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2552)เป็นหลัก ในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิด โดยมีองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมี คุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลผลิตที่ดี ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการได้ประโยชน์ อย่างคุ้มค่าเกิดเป็น ความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้อง เป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงาน ที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละ บุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความ เข้าใจตรงกัน ฉะนั้น บุคลากรจะสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่าง ถูกต้อง แม่นยำ มีการวางแผน ในการทำงาน การบริหาร เวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินการ จะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางาน ให้มี ความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และ วิธีการจะต้อง ลดต้นทุนให้น้อยและให้ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่มีอยู่และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

5. กระบวนการทำงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานหรือ การผลิต ซึ่ง ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรมที่มีนั้น จะต้องมา จากการทำงานและขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผน การติดตาม การ ตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือ การดำเนินกิจกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน นัยน์ปพร ยุทธนาวา, 2554) กล่าวว่า สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการทำงาน ว่ามี ปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่ง ได้แก่ กิจกรรมภายในและภายนอกงาน การรับรู้สถานการณ์ ระดับของความปรารถนา กลุ่มอ้างอิง เพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในชีวิต และระยะเวลาในการทำงาน

เมเจอร์(Mager) และเบรจ (Besch)(อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การแยกแยะเรื่องราว คือ การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. การวิเคราะห์ปัญหา คือ กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำ ได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการ และสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. การจำเรื่องที่ผ่านมา คือ การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการทำงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. การดัดแปลง คือ ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะทำงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. การพูด คือ ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

แดเนียล แคทซ์(Daniel Katz) และ โรเบิร์ต หลุยส์ คาห์น (Robert L. Kahn) (1973 อ้างถึงใน นลพรณ บุญฤทธิ, 2558) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในลักษณะเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยนอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตาม

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน ฉัตร แสงสาร, 2559) ได้เสนอว่าการทำงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล Individual attributes แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติพันธุ์

1.2) Competence Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งมีคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมจากประสบการณ์

1.3) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2) ระดับความพยายามในการทำงาน(Work Effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มี

แรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน(Organization support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ทำงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ เช่น ปริมาณ คุณภาพ เวลา ค่าใช้จ่าย นั้นเอง

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฤกษ์ สมจิต (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ถาวรน้ำมันพืช จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ทำงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่อาจทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนตัวแปร ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปิยนุช เกาะกลาง (2552, หน้า72) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมบูติคแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสภาพงานสวัสดิการการได้รับการยกย่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโอกาสและความก้าวหน้าในงานพนักงานโรงแรมแห่งนี้ให้ความเห็นอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยข้อคิดเห็นว่า โรงแรมแห่งนี้เป็นโรงแรมที่มีชื่อเสียงการจ่ายเงินเดือนก็อยู่ในระดับพอรับได้สวัสดิการดีแต่ควรปรับปรุงคุณภาพของสวัสดิการที่ให้พนักงานและส่งเสริมความผูกพันระหว่างหัวหน้ากับ ลูกน้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถือได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสพชัย พสุนนท์ (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านรวมพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลพรกัลยาณมิตร (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) แรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานของบุคคลให้มีพลัง (Energy) ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความมานะ อุตุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การจูงใจให้บุคลากรมีผลงานที่มีประสิทธิภาพในรูปแบบของผลผลิตและคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายสิ้นเปลือง รวมถึงด้านเวลาในการดำเนินงาน

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุดได้แก่ด้านค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยงานที่ทำอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ

วรรณสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานทาง ภาครัฐที่มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในทุกปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสภาพแวดล้อม

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป และเมื่อเกิดแรงจูงใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่างๆนั่นเอง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 100 คน และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ 134 คน โดยกำหนด นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{134}{1+134(.05)^2}$$

$$n = 100 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 100 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่อง
แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : บุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวน
4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานต่อพนักงาน สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เดชะวงศ์,
2553) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	7	ข้อ
2.การจูงใจด้วยงาน	5	ข้อ
3.การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ	13	ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ปีเตอร์สัน (Peterson) และโพลแมน
(Plowman) (1989 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2552) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) มีจำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.คุณภาพของงาน	8	ข้อ
2.ปริมาณงาน	2	ข้อ
3.เวลา	4	ข้อ
4.ค่าใช้จ่าย	4	ข้อ

ลักษณะของคำถาม เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้

จริงที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่จริง	เท่ากับ 1 คะแนน

แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายตัวแปร
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีผลการประเมินในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีผลการประเมินในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีผลการประเมินในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีผลการประเมินในระดับน้อยที่สุด

3 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานต่อพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน มีจำนวน รวม 25 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวนรวม 18 ข้อ จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมจากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่บริษัท คว้าดีดีไฮส จำกัด (มหาชน)

3.2 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยได้รับการแก้ไขและตรวจทานจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 3 ท่าน ที่ตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ที่ใช้ในงานวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียง โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ บุคลากรองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการวิเคราะห์ ดังนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (Item) จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือก นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูงตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 43 ข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายข้อ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงในเกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์, 2553) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน จำนวน 7 ข้อ

มีค่า Alpha เท่ากับ .935

2. การจูงใจด้วยงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .914

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 13 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .919

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งฉบับ มีค่า Alpha เท่ากับ .856

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson & Plowman) (1989 อ้างถึงในสมใจ ลักษณะ 2552) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. คุณภาพของงาน จำนวน 8 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .991

2. ปริมาณงาน จำนวน 2 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .993

3. เวลา จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .990

4. ค่าใช้จ่าย จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .992

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งฉบับ มีค่า Alpha เท่ากับ .988

นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของ Rovinelli และ Hambleton และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

4 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย เพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อ องค์การ
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms กับ บุคลากร
ขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม
ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อให้เกิด
ความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในช่วงเดือน
ธันวาคม พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใน
แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่อง
คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social
Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือ t-test (Independent
Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่
แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่
แตกต่างกันโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ด้านอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

5.2.5 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 153 อ้างถึงใน โสภิตา สมณี, 2561 : 81) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของแรงจูงใจในการทำงานโดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ t-test (Independent Sample t-test) One Way ANOVA และ ค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร (Correlation)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

- R แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
- R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- R^2_{adj} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
- Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- F Overall แทน ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
- b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
- SE b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	54.00
หญิง	46	46.00
2. อายุ		
21-30 ปี	24	24.00
31-40 ปี	36	36.00
41-50 ปี	24	24.00
51-60 ปี	16	16.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	24.00
ปริญญาตรี	70	70.00
ปริญญาโท	6	6.00
4. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	3.00
1-3 ปี	9	9.00
4-6 ปี	11	11.00
7-9 ปี	24	24.00
10 ปีขึ้นไป	53	53.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน ประกอบด้วยบุคลากรเพศชายเป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 บุคลากรเพศหญิงจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31-40

ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาอายุตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และ 51-60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน พบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาตั้งแต่ 7-9 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตั้งแต่ 4-6 ปีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยการเกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนของบุคลากรองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1. ด้านการจูงใจด้วยรางวัล ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.84	1.12	ระดับมาก
2. องค์กรของท่านมีการให้โบนัสแก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.68	1.13	ระดับมาก
3. องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและเหมาะสม	3.65	1.17	ระดับมาก
4. องค์กรมีการให้สวัสดิการ หรือ บริการต่างๆ แก่ท่าน อย่างสมเหตุสมผล	3.67	1.17	ระดับมาก
5. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างครบถ้วน	3.59	1.15	ระดับมาก
6. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาต่อยอดการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ	3.61	1.15	ระดับมาก

7. องค์กรให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ตรงกับความต้องการของท่าน	3.60	1.17	ระดับมาก.
เฉลี่ยรวม	3.66	1.07	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.84 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการให้โบนัสแก่พนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ต่อมาคือ องค์กรมีการให้สวัสดิการ หรือ บริการต่างๆ แก่ท่าน อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาต่อยอดการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 องค์กรให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 และองค์กรของท่านมีการสนับสนุนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยการเกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยงานของบุคลากรองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. ด้านการจูงใจด้วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านมีการจัดงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.62	1.14	ระดับมาก
2. องค์กรให้โอกาสท่านในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยความคิดสร้างสรรค์	3.55	1.14	ระดับมาก
3. เมื่องานที่ไม่ประสบความสำเร็จท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น	2.24	1.29	ระดับน้อย
4. องค์กรของท่านกำหนดให้มีการหมุนเวียนงานอยู่เสมอ	3.58	1.19	ระดับมาก

5. องค์กรให้อำนาจท่านในการ ตัดสินใจตาม ขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่กำหนดให้	3.66	1.22	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.33	1.00	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้อำนาจท่านในการ ตัดสินใจตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่กำหนดให้ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ 3.66 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจัดงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 ต่อมาคือ องค์กรของท่านกำหนดให้มีการหมุนเวียนงาน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 องค์กรให้โอกาสท่านในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และเมื่องานที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จท่านมีแรงผลักดันในการทำงาน ให้ประสบผลดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 2.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยการเกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. ด้านการจูงใจด้วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.70	1.13	ระดับมาก
2. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.69	1.13	ระดับมาก
3. องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิด ปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.68	1.13	ระดับมาก
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสื่อสารปัญหาต่าง ๆ กับหัวหน้างานของท่านได้อย่างสะดวก	3.71	1.18	ระดับมาก
5. องค์กรของท่านใส่ใจในความเป็นอยู่ของ ท่าน	3.62	1.12	ระดับมาก

6. องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	3.67	1.16	ระดับมาก
7. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจ้างงานระยะยาว จนเกษียณอายุและมีสวัสดิการที่ดีให้	3.69	1.14	ระดับมาก
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นจากอายุงาน	3.64	1.12	ระดับมาก
9. องค์กรไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างอิสระแต่ต้องทำให้งานประสบผลสำเร็จ	3.66	1.13	ระดับมาก
10. หัวหน้างานให้ท่านกำหนดวิธีการดำเนินงานได้ด้วยตัวท่านเอง	3.62	1.15	ระดับมาก
11. ท่านได้รับการพัฒนาจากองค์กรด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.65	1.13	ระดับมาก
12. หัวหน้างานของท่านมีการพูดคุยกับท่านเพื่อประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ	3.64	1.15	ระดับมาก
13. ท่านและหัวหน้างานช่วยกันปรับปรุงการทำงานในส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย	3.65	1.13	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.66	1.09	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสื่อสารปัญหาต่าง ๆ กับหัวหน้างานของท่านได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ 3.71 รองลงมาคือ ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 3.70 ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจ้างงานระยะยาว จนเกษียณอายุและมีสวัสดิการที่ดีให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.69 ต่อมาคือ องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยที่ 3.68 ต่อมาคือ องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ต่อมาคือ องค์กรไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างอิสระแต่ต้องทำให้งานประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ยที่ 3.66 ต่อมาคือ ท่านได้รับการพัฒนาจากองค์กรด้วยการฝึกอบรมอย่าง

สม่ำเสมอ และ ท่านและหัวหน้างานช่วยกันปรับปรุงการทำงานในส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.65 ต่อมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสด้วยการพิจารณา การเลื่อนขั้นจากอายุงาน และ หัวหน้างานของท่านมีการพูดคุยกับท่านเพื่อประเมินผลการทำงาน อยู่เสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.64 และองค์กรของท่านใส่ใจในความเป็นอยู่ของท่าน และ หัวหน้างาน ให้ท่านกำหนดวิธีการดำเนินงานได้ด้วยตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.62

ตารางที่ 2.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับปัจจัยการเกิดการเกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านรวมของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	3.66	1.07	ระดับมาก
2. ด้านการจูงใจด้วยงาน	3.33	.99	ระดับปานกลาง
3. ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร	3.66	1.09	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.55	1.07	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมมี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่ 1.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.09 ต่อมาคือด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.66 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.07 และด้านการจูงใจด้วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 3.33 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .996 ทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 2.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

1.ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. งานของท่านสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง	3.75	1.11	ระดับมาก
2. ผู้ใช้งานได้รับประโยชน์จากผลงานที่ ท่านทำ	3.77	1.11	ระดับมาก

3. องค์กรมีความพึงพอใจกับผลงานของท่าน	3.70	1.11	ระดับมาก
4. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	3.68	1.09	ระดับมาก
5. งานของท่านได้มาตรฐานตามที่องค์กรวางไว้	3.68	1.09	ระดับมาก
6. ท่านสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วต่อความต้องการขององค์กร	3.66	1.09	ระดับมาก
7. ผลงานที่ท่านสร้างมีประโยชน์ต่อองค์กร	3.63	1.07	ระดับมาก
8. ลูกค้าหรือผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	3.66	1.08	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.69	1.07	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งานได้รับประโยชน์จากผลงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ 3.77 รองลงมาคือ งานของท่านสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ต่อมาคือ องค์กรมีความพึงพอใจกับผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.70 ลำดับถัดมาคือ ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน และ งานของท่านได้มาตรฐานตามที่องค์กรวางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.68 เช่นกันกับ ท่านสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วต่อความต้องการขององค์กร และ ลูกค้าหรือผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.66 และ ผลงานที่ท่านสร้างมีประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.63

ตารางที่ 2.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

2.ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านสามารถผลิตผลงานให้ได้จำนวนตามแผนที่องค์กรวางไว้	3.75	1.13	ระดับมาก
2. ท่านมีการบริหารเวลาให้ได้ปริมาณงานตามที่ต้องการ	3.74	1.13	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.75	1.13	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถผลิตผลงานให้ได้จำนวน ตามแผนที่องค์กรวางไว้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และลำดับต่อมาคือ ท่านมีการบริหารเวลาให้ได้ปริมาณงานตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74

ตารางที่ 2.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

3.ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานได้ภายในเวลาที่องค์กรกำหนด	3.67	1.07	ระดับมาก
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.69	1.07	ระดับมาก
3. ท่านมีเทคนิคในการประหยัดเวลาในการทำงานโดยยังได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน	3.71	1.09	ระดับมาก
4. ท่านมีเทคนิคในการทำงานแต่ละรูปแบบเพื่อความสะดวกรวดเร็ว	3.71	1.09	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.70	1.07	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีเทคนิคในการประหยัดเวลาในการทำงานโดยยังได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และ ท่านมีเทคนิคในการทำงานแต่ละรูปแบบเพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.71 รองลงมาคือ ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 และ ท่านสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ภายในเวลาที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4.ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1.ท่านสามารถลดต้นทุนในการทำงานให้น้อยลงได้	3.73	1.09	ระดับมาก
2.ผลกำไรที่องค์กรของท่านได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไปเป็นอย่างมาก	3.64	1.07	ระดับมาก
3.ท่านสามารถใช้เงินทุนที่องค์กรมีอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.69	1.09	ระดับมาก
4.ท่านสามารถใช้ทรัพยากรด้านคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.68	1.11	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.69	1.06	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถลดต้นทุนในการทำงานให้น้อยลงได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้เงินทุนที่องค์กรมีอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ต่อมาคือ ท่านสามารถใช้ทรัพยากรด้านคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 และ ผลกำไรที่องค์กรของท่านได้รับสูงกว่าต้นทุนเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.64

ตารางที่ 2.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านรวมของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 2.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย(\bar{X}) อยู่ที่ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 1.054 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ 3.75 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.123 ต่อมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยที่ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.068 ต่อมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.066 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.063 ทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. คุณภาพของงาน	3.69	1.07	ระดับมาก
2. ปริมาณงาน	3.75	1.12	ระดับมาก
3. เวลา	3.70	1.07	ระดับมาก
4. ค่าใช้จ่าย	3.69	1.06	ระดับมาก
เฉลี่ยรวม	3.70	1.05	ระดับมาก

ตารางที่ 2.11 แสดงผลการทดสอบด้านเพศที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
--------------------	-----	---	-----------	------	---	------

1.ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	ชาย	54	3.74	1.08	.759	.628
	หญิง	46	3.57	1.07		
2.ด้านการจูงใจด้วยงาน	ชาย	54	3.44	1.02	1.249	.838
	หญิง	46	3.20	.96		
3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ	ชาย	54	3.81	.06	1.450	.359
	หญิง	46	3.49	1.10		
เฉลี่ยรวม	ชาย	54	3.66	.98	1.237	.612
	หญิง	46	3.42	.97		

จากตารางที่ 2.11 ผลการผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวม t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = 1.237$ ค่า $Sig = .612$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศชายจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.2 สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.
1. 21-30 ปี	24	3.09	1.19
2. 31-40 ปี	36	3.46	0.98
3. 41-50 ปี	24	3.83	0.76
4. 51-60 ปี	16	4.05	0.54
เฉลี่ยรวม	100	3.55	0.98

จากตารางที่ 2.12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีค่าสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายของช่วงอายุนั้น พบว่า ช่วงอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

4.05 ถัดมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.46 และอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09

ตารางที่ 2.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	11.394			
	ภายในกลุ่ม	102.423	3.798	3.560	.017
	รวม	113.817	1.067		
2.ด้านการจูงใจด้วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.686			
	ภายในกลุ่ม	87.504	3.562	3.908	.011
	รวม	98.190	.911		
3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	12.157			
	ภายในกลุ่ม	104.716	4.052	3.715	.014
	รวม	116.873	1.091		
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.102			
	ภายในกลุ่ม	83.662	3.701	4.247	.007
	รวม	94.764	.871		

จากตารางที่ 2.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของอายุ พบว่ามีค่า $F = 4.247$ ค่า $Sig. = .007$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มีค่า $F = 3.560$ ค่า $Sig. = .017$ และด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่า $F = 3.908$ $Sig. = .011$ และการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีค่า $F = 3.715$ $Sig. = .014$ ซึ่งพบว่าทั้ง 3 ด้านมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการ
 จูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		1. 21-30 ปี	2. 31-40 ปี	3. 41-50 ปี	4. 51-60 ปี
1. 21-30 ปี	3.14	--		-.85714*	-.88393*
2. 31-40 ปี	3.62		--		
3. 41-50 ปี	4.00			--	
4. 51-60 ปี	4.02				--

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2.14 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย
 ค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัล
 ค่าตอบแทนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.85714* บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30
 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี
 ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.88393* สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมาก (51-60 ปี) (41-50 ปี) (31-
 40 ปี) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย 21-30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูง
 ใจด้วยงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. 21-30 ปี	2.93	--		-.64167*	-.94167*
2. 31-40 ปี	3.18		--		-.68611*

3. 41-50 ปี	3.57	--
4. 51-60 ปี	3.87	--

จากตารางที่ 2.15 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัล ค่าตอบแทนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.64167^*$ และระหว่าง 21-30 กับ 51-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.94167^*$ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมาก (51-60 ปี) (41-50 ปี) (31-40 ปี) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (21-30ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1.21-30 ปี	3.19	--		$-.70192^*$	-1.03686^*
2.31-40 ปี	3.55		--		$-.67575^*$
3.41-50 ปี	3.90			--	
4.51-60 ปี	4.23				--

จากตารางที่ 2.16 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัล

ค่าตอบแทนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.70192^*$ ระหว่าง 21-30 ปีกับ 51-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.03686^* และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.67575^*$ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมาก (51-60 ปี) (41-50 ปี) (31-40 ปี) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (21-30ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านรวม

จากตารางที่ 2.17 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัล

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1.21-30 ปี	3.09	--		$-.73358^*$	$-.95415^*$
2.31-40 ปี	3.45		--		$-.58854^*$
3.41-50 ปี	3.82			--	
4.51-60 ปี	4.04				--

ค่าตอบแทนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.73358^*$ ระหว่าง 21-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.95415^*$ และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.58854^*$ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมาก (51-60 ปี) (41-50 ปี) (31-40 ปี) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (21-30ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า	24	3.37	1.11	ระดับปานกลาง
2. ปริญญาตรี	70	3.60	0.90	ระดับมาก
3. ปริญญาโท	6	3.63	1.35	ระดับมาก
รวม	100	3.55	.97	ระดับมาก

จากตารางที่ 2.18 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับการศึกษาศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 70 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .90 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 1.11 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวน 6 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 1.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านแรงจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.428		1.057	.351
	ภายในกลุ่ม	111.389	1.214		
	รวม	113.817	1.148		
2.ด้านแรงจูงใจด้วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.065	.532	.532	.589
	ภายในกลุ่ม	97.125	1.001		
	รวม	98.190			

3. การจูงใจด้วย วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.221			
	ภายในกลุ่ม	116.652	.110	.092	.912
	รวม	116.873	1.203		
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.011			
	ภายในกลุ่ม	93753	.506	.523	.594
	รวม	94.764	.967		

จากตารางที่ 2.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = .523$ ค่า $Sig = .594$ มีค่ามากกว่า .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $F = 1.057$ ค่า $Sig = .351$ ด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่าเฉลี่ย $F = .532$ ค่า $Sig = .589$ และด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ย $F = .092$ ค่า $Sig = .912$ ทั้ง 2 ด้านมีค่ามากกว่า .05 ซึ่งพบว่าทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะมีต่อที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

อายุการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
1. น้อยกว่า 1 ปี	3	1.98	1.00
2. 1-3 ปี	9	3.25	1.28
3. 4-6 ปี	11	3.54	1.06
4. 7-9 ปี	24	3.30	.99

5. 10 ปีขึ้นไป	53	3.80	.78
เฉลี่ยรวม	100	3.55	.97

จากตารางที่ 2.20 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 53 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .78 รองลงมาคืออายุการทำงาน 7-9 ปี มีจำนวน 24 คน มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .99 ต่อมา คือ 4-6 ปี มีจำนวน 11 คนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 1.06 ต่อมาคือ 1-3 ปี มีจำนวน 9 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ 1.28 และลำดับสุดท้าย น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 1.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ที่ 1.00

ตารางที่ 2.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
------------------------	--------------	---------------	-------------	---	------

1.ด้านการจูงใจด้วย	ระหว่างกลุ่ม	19.12			
รางวัลค่าตอบแทน	ภายในกลุ่ม	94.69	4.795	4.795	.001
	รวม	113.81	.997		
2.ด้านการจูงใจด้วย	ระหว่างกลุ่ม	11.98			
งาน	ภายในกลุ่ม	86.20	2.996	3.301	.014
	รวม	98.19	.907		
3. การจูงใจด้วย	ระหว่างกลุ่ม	9.343			
วัฒนธรรมองค์การ	ภายในกลุ่ม	107.530	2.336	2.064	.092
	รวม	116.873	1.132		
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.949			
	ภายในกลุ่ม	81.816	3.237	3.759	.007
	รวม	94.764	.861		

จากตารางที่ 2.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.759$ ค่า $Sig = .007$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย $F = .2.064$ ค่า $Sig = .092$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $F = 4.795$ ค่า $Sig = .001$ ด้านการจูงใจด้วยงานมีค่าเฉลี่ย $F = .3.301$ ค่า $Sig = .014$ ทั้ง 2 ด้านมีน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนและการจูงใจด้วยงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการ
 จูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
1. น้อยกว่า 1 ปี	1.66	--	-1.57143*	-2.07359*	-1.75595*	-2.27403*
2. 1-3 ปี	3.23		--			
3. 4-6 ปี	3.74			--		
4. 7-9 ปี	3.42				--	-51808*
5. 10 ขึ้นไป	3.94					--

จากตารางที่ 2.22 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย
 ค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัล
 ค่าตอบแทนที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 1-3 ปี มีความแตกต่างอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.57143* บุคลากรที่มีอายุการทำงาน
 น้อยกว่า 1 ปี กับ บุคลากรที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ -2.07359* บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับบุคลากร
 ที่มีอายุการทำงาน 6-9 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ - 1.75595* และ บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10
 ปีขึ้นไป มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -2.27403*
 สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมาก
 ที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ขึ้นไป
--------------	-----------	---------------	--------	--------	--------	-----------

1.น้อยกว่า 1 ปี	2.00	--				-1.60377*
2.1-3 ปี	3.08		--			
3.4-6 ปี	3.20			--		
4.7-9 ปี	3.04				--	-0.56211*
5.10 ปีขึ้นไป	3.60					

ตารางที่ 2.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการ
จูงใจด้วยงาน

จากตารางที่ 2.23 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงานของบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.60377^* บุคลากรที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-9 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีผลต่างเท่ากับ $-.56211^*$ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านรวม

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
1.น้อยกว่า 1 ปี	1.98	--	-1.27139*	-1.56595*	-1.32463*	-1.81978*
2.1-3ปี	3.25		--			
3.4-6 ปี	3.54			--		
4.7-9 ปี	3.30				--	-49514*
5.10 ปีขึ้นไป	3.80					

จากตาราง 2.24 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โคนค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 แรงจูงใจในการทำงานด้านรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.27139* บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยผลต่างที่ -1.56595* บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับ 7-9 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -1.32463* และบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -1.81978* และบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 4-9 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ -49514* สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การ

รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปร	1. คุณภาพของงาน		2. ปริมาณงาน		3. เวลา		4. ค่าใช้จ่าย		5. ประสิทธิภาพในการทำงาน	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
1. ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน	.678**	.000	.695**	.000	.723**	.000	.695**	.000	.715**	.000
2) การจูงใจด้วยงาน	.749**	.000	.765**	.000	.792**	.000	.761**	.000	.786**	.000
3) การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ	.883**	.000	.878**	.000	.898**	.000	.887**	.000	.908**	.000
แรงจูงใจในการทำงาน	.829**	.000	.838**	.000	.865**	.000	.840**	.000	.864**	.000

จากตารางที่ 2.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .864** มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานงานในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .908** ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงาน และ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงรองลงมาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .786** และ .715** ตามลำดับซึ่งทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านเวลามากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .865** มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .840** และด้านปริมาณงานเป็นอันดับที่ 3 ที่ .838** และ ด้านคุณภาพของงานต่ำที่สุด ที่ .829**

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 2.26

ตารางที่ 2.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	b	SE _b	β	t	Sig
	.432	.168		2.571	.012
การจูงใจด้วย ค่าตอบแทน	-.023	.072	-.023	-.313	.755
การจูงใจด้วยงาน	.118	.088	.111	1.346	.182
การจูงใจด้วย วัฒนธรรมองค์การ	.809	.079	.834	10.198	.000
R = .910	R ² = .828	R ² adj = .823	F overall = 154.105	Sig = .000	Durbin – Watson = 1.623

“มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”

จากตารางที่ 2.26 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 82.8 (R² adj = .823) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .910 เมื่อนำแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมารวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = (.432) + -.023(X_1) + -.118(X_2) + .809(X_4) \text{ และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ } Z = -.023(X_1) + .111(X_2) + .834(X_4)$$

จากสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานสูงมากที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2.27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	
สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 2.27 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 100 คนและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณหาค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความแปรปรวน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และพนักงานหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 พนักงานโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน ด้านการจูงใจด้วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ,3.75 ,3.70, และ 3.69 ตามลำดับ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวม t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = 1.237$ ค่า Sig = .612 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศชายจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของอายุ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของอายุที่แตกต่างกัน มีค่า $F = 4.247$ ค่า Sig. = .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่ายอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มีค่า $F = 3.560$ ค่า Sig. = .017 และด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่า $F = 3.908$ Sig. = .011 และ การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่า $F = 3.715$ Sig. = .014 ซึ่งพบว่าทั้ง 3 ด้านมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนที่มีอายุ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยรวม $F = .523$ ค่า Sig = .594 มีค่ามากกว่า .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $F = 1.057$ ค่า Sig = .351 ด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่าเฉลี่ย $F = .532$ ค่า Sig = .589 และด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย $F = .092$ ค่า Sig = .912 ทั้ง 2 ด้านมีค่ามากกว่า .05 ซึ่งพบว่าทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะมีต่อที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่าพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.759$ ค่า Sig = .007 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของบุคลากรขององค์กรแห่งหนึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย $F = .2064$ ค่า Sig = .092 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย $F = 4.795$ ค่า Sig = .001 ด้านการจูงใจด้วยงานมีค่าเฉลี่ย $F = .3301$ ค่า Sig = .014 ทั้ง 2 ด้านมีน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนและการจูงใจด้วยงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทนที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 1-3 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.57143^* บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับ บุคลากรที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ -2.07359^* บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-9 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.75595^* และ บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -2.27403^* สามารถ

สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงานของบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.160377^* บุคลากรที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-9 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ $-.56211^*$ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 แรงจูงใจในการทำงานด้านรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.27139^* บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยผลต่างที่ $-.156595^*$ บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับ 7-9 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.132463^*$ และบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.181978^*$ และบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 4-9 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ $-.49514^*$ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่น้อยลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.864^{**}$ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.908^{**}$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการทำงานด้านการจูงใจด้วยงาน และ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงรองลงมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่

ที่ .786** และ .715** ตามลำดับซึ่งทั้ง2มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านเวลามากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .865** มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .840** และด้านปริมาณงานเป็นอันดับที่ 3 ที่ .838** และ ด้านคุณภาพของงานต่ำที่สุด ที่ .829**

สมมติฐาน 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้

การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 82.8 (R2 adj = .823) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .910 เมื่อนำแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมารวมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$\hat{Y} = (.432) + -.023(X_1) + -.118(X_2) + .809(X_4)$ และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z = -.023(X_1) + .111(X_2) + .834(X_4)$

จากสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานสูงมากที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่

1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรขององค์การแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงานเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันบทบาทและหน้าที่ การทำงานของเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันจึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันนั่นเอง ดังนั้นการเกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงไม่มีปัจจัยด้านเพศมาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ช่อผกา ทหาระคุณโน (2563) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนมีก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมนั้น ทำให้พนักงานไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากการบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บุคลากรในแต่ละช่วงอายุจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุ

มาก (51-60 ปี) จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าลงมา (21-30 ปี) (31-40 ปี) (41-50 ปี) ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากช่วงอายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้บุคลากร มีแรงจูงใจที่แสดงออกในการทำงานให้กับต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป ฉะนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัดผลวิจัยพบว่าในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น ๆ ที่ต่ำลงมา

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการแบ่งความสามารถและงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ดังนั้นแล้วการที่บุคลากรมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลกับ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสอดคล้องกับ ชนิตา คุณทองคำ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) พบว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพราะอายุการทำงานต่างกันที่หมายถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ผู้ที่มีอายุการทำงานมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก อาจเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ก่อตัวขึ้นเมื่อมีอายุการทำงานที่มากนั่นเอง ซึ่งก็จะส่งผลไปถึงแรงจูงใจที่จะมีในการทำงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปิยนุช เครือศิริ (2559) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสามารถคล้องกับงานวิจัยของ วิณรัตน์ สิงห์ภิวรณ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดของอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย การจูงใจด้วยรางวัล ค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีแรงใจที่จะกระทำงาน ยิ่งผลงานออกมาดี ก็จะได้ได้รับการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเงิน สิทธิประโยชน์ งานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสัมพันธ์ทางสังคม และอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบทที่2 กมลพร กัลยาณมิตร (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563) แรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานของบุคคลให้มีพลัง (Energy) ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การจูงใจให้บุคลากรมีผลงานที่มีประสิทธิภาพในรูปแบบของผลผลิตและคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายสิ้นเปลือง รวมถึงด้านเวลาในการดำเนินงานสอดคล้องกับ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุดได้แก่ด้านค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ

สมมติฐาน 3 แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการจูงใจด้วยงานแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการจูงใจด้วยค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงานและการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 82.8 ($R^2 \text{ adj} = .823$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .910 นั้นหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานยอมรับการพยากรณ์ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงจาก แนวคิดบทที่ 2 ภัทรนันท์ศิริไทย (2559, อ้างถึงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2563)ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ อายุในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อายุในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันในทุกๆ ด้านการจูงใจด้วยงาน ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ ให้ความสนใจในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ในด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน ควรมีการจัดการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ด้านการจูงใจด้วยงาน ต้องมีการจัดการงานอย่างเหมาะสม แบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และประสบการณ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการสื่อสาร

ย้อนกลับกันในองค์กรและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างสมควร หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในเรื่องของแรงจูงใจเหล่านี้ มีการจูงใจในด้านต่างๆข้างต้นอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั่นเอง

3.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจูงใจด้วยรางวัล ค่าตอบแทน ด้านการจูงใจด้วยงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน ด้านการจูงใจด้วยงาน ก่อนแล้วจึงให้ความสำคัญกับ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร องค์กรจำเป็นต้องศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเหล่านี้ เพื่อจูงใจให้พนักงานที่มีคุณภาพอยู่กับองค์กรและเพื่อให้พนักงานทั่วไปในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามมาได้นั่นเอง

3.1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ เมื่อบุคลากรมีความสามารถในการบริหารงานด้านเวลา ค่าใช้จ่าย ปริมาณ ให้มีความเหมาะสมย่อมนำมาซึ่งผลตอบแทน อาทิ เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงิน สิทธิประโยชน์ สังคม เป็นต้น อันจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทำให้ผลตอบแทนเหล่านั้นย้อนกลับคืนมาสู่องค์กร กลับกัน หากบุคลากรด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมนำมาซึ่งความเสียหายสู่องค์กร และผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลต่อตนเอง อันจะเป็นการทำให้หมดขวัญและกำลังใจในการทำงานและผลเหล่านั้นก็จะย้อนกลับคืนมาสู่องค์กรเช่นกัน เป็นวัฏจักรหากไม่มีวิธีจัดการที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทั้งองค์กรและพนักงานต้องร่วมมือกันเพราะทั้งบุคลากรและองค์กรต่างอยู่ในสถานะที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ไม่สามารถแยกจากกันได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตและความหลากหลายของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลให้มากกว่านี้ เพื่อให้งานวิจัยมีผลการทดสอบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 การพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ควรตั้งข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีการเพิ่มจำนวนข้อคำถามและเพิ่มตัวเลือกในส่วน of ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างประโยชน์ต่อการวิจัยมากขึ้น ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิง ลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจนเที่ยงตรง และมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษาองค์กรแห่งอื่น ทั้งในภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจเพิ่ม เพื่อความหลากหลายของข้อมูล และศึกษาเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน

3.2.4 ควรมีการเพิ่มหัวข้ออื่น ๆ เพิ่มเติมลงในงานวิจัยเพื่อหาความเชื่อมโยงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- กวี แยมกลีบ. (2550). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด**
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,
เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร**
สำนักงาน หลวงชนบท ที่ 10 (เชียงใหม่) สืบค้นจาก
https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2553/mpa0953ktj_ch2.pdf
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด**
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิรุทธ วาณิชกมลนันทน.(2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท**
สยามกลาส อินตัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โลйтซอร์ส จำกัด. รัฐ**
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กุสุมา จ้อยข้างเนียม. (2547). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร**
กสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2563). **แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานโคโคไนท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอ**
ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. คณะวิทยาการจัดการ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ**
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร**
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยาคณะวิทยาการจัดการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
- พัลลภ จิระโร. (2563). **แรงจูงใจคณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก**
ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร วารสารการวัดและประเมินผล สถิติและการการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)
- เกตุแก้ว พันซัง และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ**
ขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.)*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชลिया ด่านทิพารักษ์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ปี องกันและ ควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**
- วัชริศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง การค้นคว้าอิสระการศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนระดับปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**
- ประเสริฐ อุไร. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี อโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณมล จันทรสม. (2564). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564)**
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ ทหาร ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 การค้นคว้าอิสระหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่**
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี อโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก**
- ชนิดา คุณทองคำ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสภาพนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาคที่2 (จังหวัดชลบุรี)สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย รามคำแหง**
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). **การประยุกต์ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์,**
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ สอนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.**
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศศึกษาเฉพาะกรณีกองการ ปืนทหารเรือ.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

อักรินทร์ พาฬเสวด. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการกรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Miner, J. B. (1988) Organizational Behavior: Performance and Productivity. New York: Random House.

Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Pinder, C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Walter, K. (1978). The Working Class in Welfare Capitalism. London: Routledge & Kegan Paul

Herbert, H. G. (1972). The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach. (12th ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรียน คุณภานุมาศ จัตกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา การยาสูบแห่งประเทศไทย
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๒ คน ได้แก่ นายชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล รหัส ๖๒๑๐๑๑๕๕๓๐๒๘ และนายภูริณัฐ รอดแก้ว รหัส ๖๒๑๐๑๑๕๕๓๐๔๒ ได้ทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการทำวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในการลบบต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิมลรัตน์ ศรีโยธิน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา

หมายเหตุ: ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นายชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล

โทร ๐๙๘-๒๘๔-๘๑๕๔



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	อายุการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-3 ปี <input type="checkbox"/> 4-6 ปี <input type="checkbox"/> 7-9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน						
1.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	2	-	-1	0.33	ผ่าน
1.2	องค์กรของท่านมีการให้โบนัสแก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและเหมาะสม	1	2	-	0.33	ผ่าน
1.4	องค์กรมีการให้สวัสดิการ หรือ บริการต่างๆ แก่ท่าน อย่างสมเหตุสมผล	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.5	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างครบถ้วน	2	1	0	0.33	ผ่าน
1.6	องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาต่อยอดการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ	2	1	0	1.00	ผ่าน
1.7	องค์กรให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ตรงกับความต้องการของท่าน	1	2	-	0.33	ผ่าน
2. การจูงใจด้วยงาน						
2.1	องค์กรของท่านมีการจัดงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1	2	-	0.33	ผ่าน
2.2	องค์กรให้โอกาสท่านในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยความคิดสร้างสรรค์	1	2	-	0.33	ผ่าน
2.3	เมื่องานที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น	1	2	-	0.33	ผ่าน

2.4	องค์กรของท่านกำหนดให้มีการหมุนเวียนงานอยู่เสมอ	1	2	-	0.33	ผ่าน
2.5	องค์กรให้อำนาจท่านในการ ตัดสินใจตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่กำหนดให้	1	2	-	0.33	ผ่าน
3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร						
3.1	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	2	1	-	0.66	ผ่าน
3.2	องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้ท่านปฏิบัติตาม	2	-	1	0.33	ผ่าน
3.3	องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสื่อสารปัญหาต่าง ๆ กับหัวหน้างานของท่านได้อย่างสะดวก	2	1	-	0.33	ผ่าน
3.5	องค์กรของท่านใส่ใจในความเป็นอยู่ของท่าน	1	2	-	0.33	ผ่าน
3.6	องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	1	2	-	0.33	ผ่าน
3.7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจ้างงานระยะยาว จนเกษียณอายุและมีสวัสดิการที่ดีให้	1	2	-	0.33	ผ่าน
3.8	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นจากอายุงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.9	องค์กรไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างอิสระแต่ต้องทำให้งานประสบผลสำเร็จ	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.10	หัวหน้างานให้ท่านกำหนดวิธีการดำเนินงานได้ด้วยตัวท่านเอง	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.11	ท่านได้รับการพัฒนาจากองค์กรด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	1	-	2	0.33	ผ่าน
3.12	หัวหน้างานของท่านมีการพูดคุยกับท่านเพื่อประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ	2	1	-	0.66	ผ่าน
3.13	ท่านและหัวหน้างานช่วยกันปรับปรุงการทำงานในส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย	2	1	-	0.66	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. ด้านคุณภาพงาน						
1.1	งานของท่านสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.2	ผู้ใช้งานได้รับประโยชน์จากผลงานที่ท่านทำ	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.3	องค์กรมีความพึงพอใจกับผลงานของท่าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.5	งานของท่านได้มาตรฐานตามที่องค์กรวางไว้	1	2	-	0.33	ผ่าน
1.6	ท่านสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วต่อความต้องการขององค์กร	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.7	ผลงานที่ท่านสร้างมีประโยชน์ต่อองค์กร	2	1	-	0.66	ผ่าน
1.8	ลูกค้าหรือผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	1	2	-	0.33	ผ่าน
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านสามารถผลิตผลงานให้ได้จำนวน ตามแผนที่องค์กรวางไว้	1	2	-	0.33	ผ่าน
2.2	ท่านมีการบริหารเวลาให้ได้ปริมาณงานตามที่ต้องการ	2	1	-	0.66	ผ่าน
3. ด้านเวลา						
3.1	ท่านสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ภายในเวลาที่องค์กรกำหนด	2	1	-	0.66	ผ่าน

3.2	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	-	0.33	ผ่าน
3.3	ท่านมีเทคนิคในการประหยัดเวลาในการทำงานโดยยังได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน	2	1	-	0.66	ผ่าน
4.ด้านค่าใช้จ่าย						
3.1	ท่านสามารถลดต้นทุนในการทำงานให้น้อยลงได้	2	1	-	0.66	ผ่าน
3.2	ผลกำไรที่องค์กรของท่านได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไปเป็นอย่างมาก	2	-	1	0.33	ผ่าน
3.3	ท่านสามารถใช้เงินทุนที่องค์กรมีอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรด้านคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	1	2	-	0.33	ผ่าน



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยายผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช่การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ทางเลือกเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

7-9 ปี

1-3 ปี

10 ปีขึ้นไป

4-6 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของ
ท่านมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน						

1.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
1.2	องค์กรของท่านมีการให้โบนัสแก่พนักงานอย่างเหมาะสม					
1.3	องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
1.4	องค์กรมีการให้สวัสดิการ หรือ บริการต่างๆ แก่ท่าน อย่างสมเหตุสมผล					
1.5	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนเรื่องอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างครบถ้วน					
1.6	องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาต่อยอดการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ					
1.7	องค์กรให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ตรงกับความต้องการของท่าน					
2. การจูงใจด้วยงาน						
2.1	องค์กรของท่านมีการจัดงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2.2	องค์กรให้โอกาสท่านในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยความคิดสร้างสรรค์					
2.3	เมื่องานที่ท่านทำไม่ประสบผลสำเร็จท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น					
2.4	องค์กรของท่านกำหนดให้มีการหมุนเวียนงานอยู่เสมอ					
2.5	องค์กรให้อำนาจท่านในการ ตัดสินใจตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่กำหนดให้					
3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร						
3.1	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					

3.2	องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้ท่านปฏิบัติตาม					
3.3	องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3.4	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสื่อสารปัญหาต่าง ๆ กับหัวหน้างานของท่านได้อย่างสะดวก					
3.5	องค์กรของท่านใส่ใจในความเป็นอยู่ของท่าน					
3.6	องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน					
3.7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจ้างงานระยะยาว จนเกษียณอายุและมีสวัสดิการที่ดีให้					
3.8	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นจากอายุงาน					
3.9	องค์กรไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างอิสระแต่ต้องทำงานประสบผลสำเร็จ					
3.10	หัวหน้างานให้ท่านกำหนดวิธีการดำเนินงานได้ด้วยตัวท่านเอง					
3.11	ท่านได้รับการพัฒนาจากองค์กรด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
3.12	หัวหน้างานของท่านมีการพูดคุยกับท่านเพื่อประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ					
3.13	ท่านและหัวหน้างานช่วยกันปรับปรุงการทำงานในส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ด้านคุณภาพงาน						

1.1	งานของท่านสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง					
1.2	ผู้ใช้งานได้รับประโยชน์จากผลงานที่ท่านทำ					
1.3	องค์กรมีความพึงพอใจกับผลงานของท่าน					
1.4	ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน					
1.5	งานของท่านได้มาตรฐานตามที่องค์กรวางไว้					
1.6	ท่านสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วต่อความต้องการขององค์กร					
1.7	ผลงานที่ท่านสร้างมีประโยชน์ต่อองค์กร					
1.8	ลูกค้าหรือผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน					
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านสามารถผลิตผลงานให้ได้จำนวน ตามแผนที่องค์กรวางไว้					
2.2	ท่านมีการบริหารเวลาให้ได้ปริมาณงานตามที่ต้องการ					
3. ด้านเวลา						
3.1	ท่านสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ภายในเวลาที่องค์กรกำหนด					
3.2	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.3	ท่านมีเทคนิคในการประหยัดเวลาในการทำงานโดยยังได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน					
4. ด้านค่าใช้จ่าย						

3.1	ท่านสามารถลดต้นทุนในการทำงานให้น้อยลงได้					
3.2	ผลกำไรที่องค์กรของท่านได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไปเป็นอย่างมาก					
3.3	ท่านสามารถใช้เงินทุนที่องค์กรมีอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
3.4	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรด้านคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานกรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมของ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	15 เมษายน 2544
ที่อยู่ปัจจุบัน	204 หมู่ 5 ต.โคกปี่ฆ้อง อ.เมือง จ.สระแก้ว

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวน ดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ภุฉิณัฐ รอดแก้ว
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานกรณีศึกษา : บุคลากรแผนกวิศวกรรมของ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	29 มีนาคม 2543

ที่อยู่ปัจจุบัน

62/24 หมู่ 4 ต.คลองเกลือ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

11120

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนชลประทานวิทยา

ระดับปริญญาตรี

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวน

ดุสิต

