

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

Motivation Affecting Operational Efficiency of Bank Employees in Lomsak District
Phetchabun Province

นิตยา เหล็กกุล²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์
1.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2.) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
และ 3.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอ
หล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใน
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 67 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมสำเร็จรูปใน
การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติวิเคราะห์
เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs)
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รองลงมา คือด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า
(growth needs) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.51 ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมด
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost) มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (quantity) มีความคิดเห็น

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคาร ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ด้านคุณภาพของงาน (quality) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านระยะเวลาที่ใช้ (time) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ

Abstract

This independent study was a survey research. (1) Study motivation and performance (2) to study the relationship between motivation factors and performance (3) to study the motivation factors that influence the efficiency of work This study collected data using questionnaires. The sample group used in this research was bank employees working in lomsak district phetchabun province consisted of 67 people. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation.

The results of the analysis of information on motivation overall, the opinions were at the highest level, with a total mean of 4.64. When considering each item, it was found that existence needs comments are at the highest level. with an average of 4.77, followed by growth needs, the opinions were at the highest level. The mean was 4.66, and the lowest mean was relatedness. needs has the highest level of opinion with an average of 4.51. In order of the results of the analysis of information about the performance of employees. Overall, the opinions are at the highest level has an average of 4.57 When considering each item, it was found that the employee's performance with the highest average was in terms of quality of work cost, opinions are at the highest level with an average of 4.77, followed by resource efficiency quantity with the highest opinion with an average of 4.66. In terms of quality spent, the opinions were at the highest level with an average of 4.51 and the lowest average employee efficiency is the amount of work time has opinions at the highest level with an average of 4.35, respectively.

Keywords: motivation, performance efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินงานการนับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้งความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และในการ บริหารงาน องค์การใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบการบริหารจัดการ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงาน ก็จะประสบผลสำเร็จตามพันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร จึงให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากว่า ความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้ พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วม และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจถ้ายังมีสิ่งจูงใจมากเพียงใดคนก็ยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสิ่ง ที่จูงใจนั้นเป็นไปในทางที่ดี ก็จะเพิ่มผลผลิตจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำให้เกิดขึ้นในองค์การให้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการดำรงชีวิต มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
2. ความต้องการสัมพันธภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 81 ราย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารภายในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยสัดส่วนในการวิจัยครั้งนี้ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 81 ราย กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 สัดส่วนค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.10 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตร Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มีค่าเท่ากับ 66.67 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยในจำนวน 67 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Kidd (1973:101) ได้กล่าวไว้ว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ สำหรับ Lovell (1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ” ทางด้าน Domjan(1996:199) ได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer(1972: 507–532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการศึกษาของ Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาเชิงประจักษ์ Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต(existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์(relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า(growth)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Ryan & Smith (1954: 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่นกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

Zaleanick et al. (1957:40) อ้างถึงใน มนต์ชัยกวีนิพนธ์ชยานนท์ (2544:6) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้การตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก(External and Internal Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ความต้องการภายนอกได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่และความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2)

ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจรรงักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่และ 3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

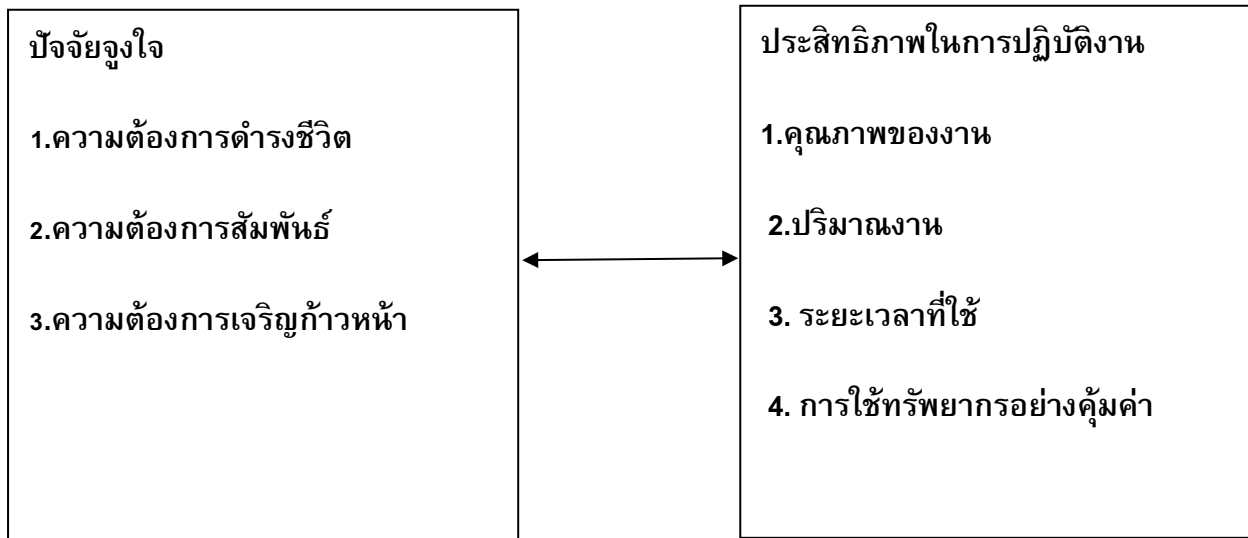
Peterson & Plowman (1995) อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน(2545: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อกำหนดถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ(quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต Peterson & Plowman (1995) กล่าวถึงประสิทธิภาพของของการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย 4 ข้อคือ 1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) ระยะเวลาที่ใช้ (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย 4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของ Alderfer (1972: 507–532) มาใช้ในการอธิบายแรงจูงใจ และกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น (independent variable) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1995) อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน(2545: 9) ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตาม (dependent variable) นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในอำเภอหล่มสัก จังหวัด เพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	\bar{X}	S. D	ระดับความคิดเห็น
ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs)	4.77	0.230	มากที่สุด
ด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs)	4.51	0.391	มากที่สุด
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs)	4.66	0.291	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.64	0.203	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.203 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.230 รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.291 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.391 ตามลำดับ

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S. D	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน (quality)	4.51	0.391	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน (quantity)	4.66	0.291	มากที่สุด
ด้านระยะเวลาที่ใช้ (time)	4.35	0.396	มากที่สุด
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost)	4.77	0.230	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.57	0.191	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.191 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.230 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (quantity) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.291, ด้านคุณภาพของงาน (quality) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.391 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาที่ใช้ (time) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 ตามลำดับ

4.ผลการวิเคราะห์สมมติฐานแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน

ตัวแปร แรงจูงใจ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs)	67	0.513*	0.000
ด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs)	67	0.598*	0.000
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs)	67	0.579*	0.000

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) ด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) และ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.513 , 0.598 และ 0.579 ตามลำดับ แสดงว่าแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	S. D	b	β	t	p- value
ค่าคงที่	0.311	0.757	-	2.435	0.018
ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs)	0.095	0.319	0.384	3.350	0.001
ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs)	0.032	0.322	0.661	10.229	0.000
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	0.074	0.180	0.275	2.428	0.018

$R = 0.867$; $R^2 = 0.752$; $F = 63.574$; $p\text{-value} = 0.000$

ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลหรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โดยมีค่า $R^2 = 0.752$ หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 75.20 และมีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรต้นทั้งหมดเข้าไปส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.661 รองลงมา ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.384 สุดท้ายด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.27

สรุปและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รองลงมา คือด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs)มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost)มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (quantity) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ด้านคุณภาพของงาน (quality) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาที่ใช้ (time) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะนำไปปรับใช้กับองค์กรดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลงานเป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เช่น การมอบเกียรติบัตร และประกาศเกียรติคุณ

2) การเจริญเติบโตในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ เช่น พนักงานอยู่แผนกสินเชื่ควรมอบหมายงานสินเชื่อให้เพิ่มขึ้นต่อเดือน และถ้าหากเมื่อบรรลุผลเป้าหมายก็จะง่ายต่อการประเมินเลื่อนตำแหน่งและวัดผลงาน ได้อย่างยุติธรรม

3) การกำหนดความรับผิดชอบในงานของพนักงาน องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจัดการแข่งขันภายในองค์กรเพื่อพิชิตเป้าหมายภายในองค์กรพนักงานจะได้แสดงความสามารถในการทำงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์การควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ เช่น งานกีฬา งานปีใหม่ การท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานได้รู้จักกันมากขึ้น และมอบหมายให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันในการทำงาน

บรรณานุกรม

คทาวิฑูรย์ พรหมายน (2545) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2 ,

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มนต์ชัย กวีนิพนธ์ยานนท์ (2544) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา :

อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี , ภาคนิพนธ์ รม.การเมืองการปกครอง จันทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์ (2559). ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด.

สำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ (2562) สถานประกอบกิจการจังหวัดเพชรบูรณ์

สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2561) รายงานสถิติจำนวนประชากร

และบ้านประจำปี พ.ศ. 2561

Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in*

Organizational setting. New York: Free Press.

Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989:325). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row, Second Edition.