



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATING FACTORS AND WORK
EFFICIENCY OF A STATE ENTERPRISE COMMUNITY RELATION
PERSONNEL

ภีรดา ศิลปชัย
PEERADA SINLAPACHAI

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2561



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATING FACTORS AND WORK
EFFICIENCY OF A STATE ENTERPRISE COMMUNITY RELATION
PERSONNEL

ภีรดา ศิลปชัย

PEERADA SINLAPACHAI

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์
ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ชื่อ นามสกุล นางสาวภรดา ศิลปะชัย

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างรงค์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐชา อ่างรงค์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้ับการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ชื่อ นามสกุล	ภีรดา ศิลปชัย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ Rho (ρ) เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ 20,501 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ประเภทตำแหน่งงาน วิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) ปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก สรุปผลการหาคำตอบของคำถามสำหรับการศึกษา พบว่า ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับ ความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน

มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำมาก ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ชุมชนสัมพันธ์



Independent Study Title	Relationship between Motivating Factors and Work Efficiency of a State Enterprise Community Relation Personnel
Author	Miss Peerada Sinlapachai
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management, Faculty of Business Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

The study was aimed to investigate motivating factors of state enterprise community relation personnel, work efficiency of a state enterprise community relation personnel, and the relationship between motivating factors and work efficiency of a state enterprise community relation personnel. The population used in this study was 96 personnel working in a community relations unit. The statistics used in the data analysis included frequency, percentage, mean and Rho (ρ) to test the correlation coefficients. The results of the study revealed that most respondents were married males who were over 51 years old with bachelor's degree earning 20,501 baht income salary. The duration of their work was over 20 years in the professional position levels of 4 to 7. It was found that the personnel's work efficiency was at a high level. When looking into each aspect, it was found that the relationship of work advancement and work policy and administration was moderate while the aspects in terms of income, responsibility, acceptability, security, governance, job description, personal life, relationship with the management, and work condition were relatively low with the 0.05 statistical significance.

Keywords : Motivating Factors, Work Efficiency, Community Relation

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ณัฐชา อังรังโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ และ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี คณะกรรมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวทางในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ด้วยความเอาใจใส่โดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลและ คำแนะนำ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามทุก ๆ ท่าน ผู้ที่มีชื่อในบรรณานุกรม คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบิดามารดา พี่น้อง ที่ช่วยชี้แนะแนวทางและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบให้แก่บิดา มารดา ครอบครัว ครู อาจารย์ ปริญญาโทคณะบริหารธุรกิจ และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ภีรดา ศิลปชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ของการศึกษา	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงในการทำงาน	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.4 สรุปบททวนวรรณกรรม	25
2.5 คำถามสำหรับการศึกษา	103
2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	104
2.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	104
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การกำหนดประชากร	108
3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา	109

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา	111
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา	112
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา	112
4. ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	115
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	119
4.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	135
4.4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมี ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	140
5. สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	143
5.2 การอภิปรายผล	149
5.3 ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	162
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	168
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปบททวนวรรณกรรม	25
2.2	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านประชากร	99
2.3	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจิตใจ	100
2.4	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	102
3.1	จำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	109
4.1	ความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	115
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในภาพรวม	119
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านนโยบาย และการบริหาร	121
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการบังคับบัญชา	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	123
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านสภาพการทำงาน	124
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือน	125
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	126
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านชีวิตส่วนตัว	127
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านตำแหน่งหน้าที่	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความมั่นคง	129
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	130
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการยอมรับนับถือ	131
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะงาน	132
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ	133
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในงาน	134
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในภาพรวม	135

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน	136
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	137
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	138
4.21 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในการทำงานในแต่ละด้าน กับ ความมีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	140

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

104



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วิธีการทำงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพยายามที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างมีเป้าหมายที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ มุ่งประสิทธิภาพของงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อัตราการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงสามารถสร้างแรงกดดันในการทำงานให้กับบุคลากร รวมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่หน่วยงานจะต้องทบทวนกระบวนการ วิธีการดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เพื่อวางแผนการดำเนินงานที่สามารถสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานให้เพิ่มมากขึ้น

ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หน่วยงานมีความพยายามที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหลัก ส่งผลถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปได้ แต่การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนั้น อาจส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน เช่น คุณภาพความถูกต้องของงานลดต่ำลง มีการแก้ไขงานบ่อยครั้ง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานนานขึ้น ปริมาณงานลดน้อยลง ส่งผลต่องานของตนและ มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องหากกลยุทธ์การบริหารงานแบบใหม่ ที่จะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายามที่จะรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของตน

โดยกลยุทธ์การจัดการองค์กรแบบใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การจูงใจ หากผู้บริหารสามารถจูงใจได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยที่สามารถจูงใจบุคลากรได้นั้น มีความหลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล มีทั้งปัจจัยด้านเงินเดือน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานออกมาดีที่สุดในับได้ว่า การจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมานี้ จึงเป็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาถึงเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg ประกอบด้วยหลักปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่าง ที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหาร เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg)

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. ด้านสภาพการทำงาน
5. ด้านเงินเดือน
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านชีวิตส่วนตัว
8. ด้านตำแหน่งหน้าที่
9. ด้านความมั่นคง
10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
11. ด้านการยอมรับนับถือ

12. ด้านลักษณะงาน
13. ด้านความรับผิดชอบ
14. ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

ความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1. ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน
2. ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ
3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษานี้ แบ่งตามประเภทของตำแหน่งงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14), พนักงานประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) และพนักงานประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3) จำนวน 96 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (ที่มา : ข้อมูลพนักงานส่วนกลางหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561)

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนมกราคม 2561 – พฤษภาคม 2561

1.4 ประโยชน์ของการศึกษา

1.4.1 เพื่อให้ผู้บริหารใช้ผลการศึกษานี้ เป็นข้อมูลในการหาแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์กร กำหนดแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ในระยะยาว

1.4.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษานี้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานฯ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ส่งผลให้มีความรู้สึกดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 สรุปบททวนวรรณกรรม
- 2.5 คำถามสำหรับการศึกษา
- 2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา
- 2.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน มาจากคำ 2 คำ ประกอบกัน ได้แก่ “ประสิทธิภาพ” และ “การทำงาน” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกรางาน

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า “การปฏิบัติงานของบุคคล โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุน และเวลาให้น้อยที่สุดโดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่าง มีคุณภาพ และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร”

รัตน์ชนก จันยัง (2556) กล่าวว่า “งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยบุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว และทั้งหมดกระทำภายใต้

ข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ วางไว้ ก็จะมีผลให้งานดังกล่าวที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อนเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้”

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) กล่าวว่า “เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป”

จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ณกมล จันทร์สม (2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายและ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ประหยัด คุ่มค่า คุ่มทุน พนักงานรวมทั้ง ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันหากเป็นงานทางด้านบริการ ผู้รับบริการก็ย่อมมีความพึงพอใจด้วย เช่นกัน

เทย์เลอร์ (Taylor, 1911 อ้างถึงใน พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, 2558) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า “การผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง มีต้นทุนต่ำผลิตได้ จำนวนมาก และผลผลิตมีมาตรฐานสูง”

เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967 อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่มองเห็นความแตกต่างระหว่างของ 2 สิ่ง หรือมากกว่านั้น และสามารถบอกได้ว่างานนั้นสำคัญหรือไม่ แยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการหาคำตอบเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และสามารถถ่ายทอดความสามารถเหล่านั้น ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ให้มองเห็นสาเหตุและแนวโน้มการเกิดปัญหา นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้
3. ความสามารถในการจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ กระบวนการ วิธีการทำ เพื่อให้งานสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถในเชิงสติปัญญา ซึ่งเป็นความสามารถส่วนบุคคล

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จเสร็จสิ้นลงไปด้วยดี

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความสามารถในการสื่อสาร รู้จักวิธีการสื่อสารให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งสองฝ่าย มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

Simon (1960 อ้างถึงใน ญัฐกานูจน์ ศรีสันดา, 2552) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือสัดส่วนสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต หรือเป็นสัดส่วนระหว่างการลงทุนเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ได้ แต่สามารถวัดประสิทธิภาพได้ในเชิงเปรียบเทียบ

Woodcock (1989 อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต, 2556) กล่าวถึงเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท คือ ในทีมการทำงานจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรใช้คนให้เหมาะกับความสามารถและสมควรกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลนั้น

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ การที่สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การเปิดเผยและเผชิญ คือ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่ดี เปิดเผย และสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นเพื่อการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน และสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน เป็นการส่งเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้แก่กัน และมีการใช้ความขัดแย้งไปในทางสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือ มีการตัดสินใจ โดยการประมวลผลข้อมูลที่ได้จะความคิดเห็นของทุกคนในทีม นำมาหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ การคัดเลือกผู้นำทีมสำหรับสถานหนึ่ง ๆ ควรคัดเลือกจากความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำในเรื่องที่แตกต่างกันออกไป

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือ การติดตามประเมินข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาวิธีการร่วมกัน ปรับปรุงคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

9. การพัฒนาบุคลากร คือ การอบรม หรือการให้ความรู้ความสามารถ พร้อมกับการพัฒนาทักษะการทำงานของทีม เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี คือ ความสัมพันธ์ของคนในทีมที่เป็นไปด้วยดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สมใจ ลักษณะ (2549) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้วิธีหรือเทคนิคการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 6 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง การเป็นคนกระตือรือร้นและเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตามคำสั่ง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของงาน มีแนวคิดที่จะพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานทางด้านเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานกับบุคคลในองค์กร มีความรู้ความคิดและความสามารถทางสติปัญญา

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติ การกระทำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติตน ความคิด และลักษณะนิสัยที่บุคคลต้องปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ การแสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรัก ความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในงาน ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

6. ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ทุ่มเท เข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถแยกแยะเรื่องถูกผิดและลำดับความสำคัญของงานได้ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงาน การใช้ทรัพยากรต้องประหยัดและคุ้มค่า ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เคารพความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน นำไปสู่การหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการปรับปรุงและถ่ายทอดวิธีการนั้นเป็นสู่บุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไปได้ สอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (The Twelve Principles of Efficiency) ของ Harrington Emerson (วัตน์ชนก จันยัง, 2556; จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554 และ เมธี ไพรัชิต, 2556) กล่าวถึงองค์ประกอบของแนวคิดไว้ ดังนี้

1. Clearly defined ideals กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน โดยการทำความเข้าใจก่อนเป็นอันดับแรกแล้วจึงนำข้อมูลนั้น มากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. Common Sense ใช้หลักการเหตุผลโดยพื้นฐาน และการค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อมาประกอบการพิจารณาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน

3. Competent Counsel การให้คำแนะนำที่ถูกต้อง การถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดี ตรงตามหลักเกณฑ์ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

4. Discipline มีวิธีการปฏิบัติงานที่ยึดถือหลักระเบียบวินัยขององค์กรเป็นสำคัญ

5. The Fair Deal มีข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

6. Reliable Information ข้อมูลที่ใช้ในการทำงานต้องมีความน่าเชื่อถือ

7. Dispatching ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนทั่วถึง

8. Standards and Schedules สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดระยะเวลา และมีมาตรฐาน

9. Standardized Conditions มีเงื่อนไขการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน

10. Standardized Operations มีมาตรฐานในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน

11. Written Standard - Practice Instructions ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนั้น ต้องสามารถปฏิบัติได้จริง

12. Efficiency - Reward เมื่อผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ ควรมีการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (The Twelve Principles of Efficiency) ของ Harrington Emerson ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักการที่ผ่านการทดลองผลครั้งแล้วครั้งเล่า เพื่อให้ทราบและแน่ใจในสาเหตุของปัญหานั้น และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุง แก้ไข จัดการงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของคน หรือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับโครงสร้างเป้าหมายของหน่วยงานได้ (Harrington Emerson, 1913 อ้างถึงใน รัตน์ชนก จันยง, 2556)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน

“การจูงใจ” ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” เป็นการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างหนึ่งให้กับบุคลากร เกิดความกระตือรือร้น มีแรงผลักดันในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น เปรียบเสมือนแรงผลักดันขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงมีผู้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ดังนี้

รัตนชนก จันยัง (2556) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะลดต่ำลง หรือขาดแรงจูงใจต่อการทำงานได้

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เกิดภายในและภายนอกตัวบุคคล สร้างความปรารถนาให้เกิดขึ้น มีการกำหนดรูปแบบ ทิศทาง และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานและกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำในการทำงานขึ้นเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้น

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

Andrew J. Dubrin (1984) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำและเป็นการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือทำให้งานสำเร็จ

McClelland (1961) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นการแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมา เพื่อกระทำไปสู่จุดมุ่งหมาย และการเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Robbins and Coulter (2003) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

Schermerhorn (2003) ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้ คือพลังที่มีอยู่ในใจแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าการจูงใจ คือ สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทนหรือเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากแรงกระตุ้นนั้นลดต่ำลง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1959, อ้างถึงใน พิชญา วัฒนรังสรรค์, 2558; รัตนะชนก จันยัง, 2556 และณัฐกาญจน์ ศรีสันดา, 2552) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่พึงพอใจเป็นความรู้สึกเชิงลบที่มีต่องาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors โดยมีหลักเกณฑ์ว่าการปรับปรุงปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน เป็นการช่วยลดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่มีต่อการทำงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการลดความไม่พึงพอใจในงานก็เป็นเสมือนการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory

Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ศึกษาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาหาทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างสัมพันธอันดีในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation

Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในเชิงบวก ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ส่วนปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่องานในเชิงลบ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจากภายนอกตัวบุคคล กล่าวได้ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกในเชิงลบที่บุคคลมีต่องาน หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ได้กล่าวถึงนี้ ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) เป็นการจัดการและบริหารงานขององค์กร นโยบายที่ไม่ชัดเจน การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน หรือผู้บริหารเป็นคนอนุรักษ์นิยมไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้กับหน่วยงานได้

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Supervisor) คือ การพบปะกันโดยทางกิริยา วาจา การสื่อสารซึ่งกันและกัน การที่ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่าไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกไม่พึงพอใจ

1.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ ฯลฯ

1.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน การแข่งขัน การเอาัดเอาเปรียบ ความไม่มีมิตรภาพ ทำให้รู้สึกขบขันใจ เกิดความเบื่อหน่ายในหน่วยงาน

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การพักผ่อน หรือ การเดินทาง

1.8 ตำแหน่งหน้าที่ (Status) หมายถึง ลักษณะทางสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ รถประจำตำแหน่ง หรือมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

1.9 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (Tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับงานโดยตรงและ สร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน เป็นความรู้สึกในเชิงบวก ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้วิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและ สามารถแก้ไขอุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ย่อมจะรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ตนปฏิบัติ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป ให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถ เป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้เกิดบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ช่วยกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เช่น ได้รับงานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานในลักษณะนั้น

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคลากรได้รับความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างอิสระเสรี ได้ทำงานอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมที่มากจนเกินไป

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือ ตำแหน่งของบุคคลในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานได้มากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน หากสามารถลดหรือป้องกันการเกิดปัจจัยเหล่านี้ให้ต่ำลงได้ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ทำให้มีแรงกระตุ้นที่จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่ ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากร ใ้ความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ หากได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านนี้แล้ว ประสิทธิภาพ การทำงานก็จะเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยค่าจูน เกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่ เดียวกันกับปัจจัยจูงใจ คือ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการจัดการ โดยการหา แนวทางการเพิ่มปัจจัยควบคุมนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นการสร้างการจูงใจ และ กำจัดความไม่พึงพอใจในงานออกไป จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจ ร่วมมือร่วมใจ ท่วมเท เสียสละให้กับงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นงานวิจัยของประเทศไทย พบว่ามีผู้ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่องที่กล่าวมาแล้วนั้น ดังนี้

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานโรงแรมในระดับสูง พนักงานโรงแรมมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการทำงานโดยรวมในระดับสูง และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา เรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้น ไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม และควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมพบปัญหา อุปสรรค 4 ด้าน ได้แก่ (1) การให้บริการของพนักงานต่อความต้องการของลูกค้า (2) ตำแหน่งความรับผิดชอบของพนักงาน (3) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และ (4) การรับพนักงานใหม่และนักศึกษาฝึกงาน โรงแรมแก้ไขปัญหาดังแต่ขั้นตอนการรับพนักงานใหม่ รวมถึงนักศึกษาฝึกงาน โดยเน้นการฝึกอบรมเป็นหลัก

รัตนชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ได้พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่มากในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานเป็นอันดับหนึ่ง ด้านความสำเร็จในงานเป็นอันดับสอง ต่อมาเป็น ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่มาก ตามลำดับ และด้านความก้าวหน้าในงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยค่าจูงพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่มาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่มาก ตามลำดับ และด้านค่าตอบแทน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ในภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่มาก ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานพนักงานมี

ระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน อายุ และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะงานของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

นันทวรรณ ทองแสน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านส่วนบุคคล

และด้านผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

จันจิรา โสประจัน (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์:กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาโดยรวม อยู่ในระดับดี โดย พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยเชิงจิตวิทยา ด้านการอยู่รอด ด้านการมีสัมพันธภาพ และด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน ส่วนตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยเชิงจิตวิทยา การอยู่รอด ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จิตราวรรณ ถาวรสกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ธัญชนก อธิพงษ์วิวัฒน์, ณัฏษ์ กุลสิทธิ์ และ สุพาดดา สิริกุตตา (ม.ป.ป.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานฯ ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ การบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ

ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ การรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและ การบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน

มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์

เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ได้แก่ ด้านนโยบาย องค์การและระบบการบริหาร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมธิ ไพรชิต (2556) ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ณกมล จันทร์สม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปีโตรเคมี พบว่า ผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4 - 6 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท

โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ เพศและอายุ ไม่มีผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมภพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปริดา และ สุเทพทองประดิษฐ์ (2555) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมมีปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีปัจจัยค้ำจุน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะ ของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน และด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านบริหารทรัพยากร และ ด้านการใช้ดุลยพินิจและ

การตัดสินใจ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ประกา สังขพันธ์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งานและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านการประเมินผลและการส่งเสริม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน แรงจูงใจในด้านโอกาสในการทำงาน และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือแรงจูงใจด้านงบประมาณการอบรม และส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทยนั้น คือ ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในระบบปฏิบัติงานใหม่ๆ รองลงมาคือ ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตการตรวจ และสุดท้ายคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสุ่มตรวจสอบภายในไม่เหมาะสม จึงไม่ทำให้ได้มาซึ่งข้อตรวจพบ ตามลำดับ

ธนิตร์ ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน
หน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนต่อเดือน
ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ ดังนี้
ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ
ในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็น
รายด้านได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และ
สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2.4 สรุปบททวนวรรณกรรม

ตาราง 2.1 สรุปบททวนวรรณกรรม

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558)	1. เพื่อศึกษา ระดับ ประสิทธิภาพ การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของพนักงาน ในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงแรม	-	- การวิจัย เชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ทั้ง ข้อมูลทั่วไปที่ เกี่ยวกับระดับ ประสิทธิภาพ และข้อมูลเชิง ลึกเพื่อวิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	กำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 220 คน จาก ประชากรเป็น พนักงาน โรงแรมทั้งหมด ซึ่งปฏิบัติงาน จำนวน 486 คน โดยใช้สุตรกา คำนวณหา ขนาดตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่	1.แบบ สอบถาม ตรวจสอบ ความถูกต้อง ของเนื้อหา (IOC: Index of Consistency) หาความ เพียงตรงของ เนื้อหา (Content Validity)	ตัวแปรอิสระ ข้อมูลทั่วไป 1.เพศ 2.อายุ 3. ระดับ การศึกษา 4.แผนก/ฝ่าย 5.ประสบการณ์ การทำงาน 6.รายได้	1.ใช้ร้อยละ (%) วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป 2. ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยของ ระดับความ คิดเห็นของ พนักงาน รร. 3. ใช้ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($X = 3.96$) ส่วนแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน 1.ควรมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและ กำหนดวิธีการปัญหา

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
3.เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม			พนักงานโรงแรม - การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใน การสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานโรงแรม - การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการ	เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)	และหาคุณภาพแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 1.ความผูกพัน 2.ความภูมิใจ 3.การเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1.ด้านรางวัล 2.ด้านลักษณะการทำงาน 3.ด้านรูปแบบการจัดการ	วิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนระดับความคิดเห็นของพนักงาน รว. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	เรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ 2.ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม 3.ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้พบปัญหาอุปสรรค 4 ด้าน ได้แก่ 3.1 การให้บริการของพนักงานต่อความต้องการลูกค้า

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
			สัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้บริหารโรงแรมจำนวน 3 ท่าน		มี 3 ด้าน 1.ด้านการให้บริการ 9 ข้อ 2.ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 10 ข้อ 3.ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1.ด้านการให้บริการ 2.ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ 3.ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		3.2 ตำแหน่งความรับผิดชอบของพนักงาน 3.3 ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และ 3.4 การรับพนักงานใหม่และนักศึกษาฝึกงานโรงแรมแก้ไขปัญหาดังแต่ขั้นตอนการรับพนักงานใหม่รวมถึงนักศึกษาฝึกงานโดยเน้นการฝึกอบรมเป็นหลักในปี 2558 เน้นเรื่อง การให้บริการ ส่วนในปี 2559 เน้นเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารภาษาจีน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					โรงแรม 7 ชั้น ส่วนที่ 5-7 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านรางวัล ตอบแทน 13 ข้อ 2.ด้านลักษณะงาน 10 ข้อ			ข้อเสนอแนะงานวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องความผิดพลาดในการทำงานเป็นลำดับต้น ๆ ควบคู่ไปกับการมีนโยบายการฝึกอบรมที่เน้นให้พนักงานมีทักษะความสามารถการทำงานในสายงานที่มีความใกล้เคียงกัน สามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้และควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
								สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าส่วนใหญ่ที่เป็นชาวจีนให้มากขึ้น หัวหน้าแผนกควรกำกับดูแลเอาใจใส่ลูกน้องในการทำงานอย่างใกล้ชิด เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานและให้การสนับสนุนพนักงานในการฝึกทักษะหรือทดลองได้ทำงานในตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันให้มากขึ้น พนักงานควรตระหนักและ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					2.แบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 8 ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ			มีความระมัดระวังในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ลูกค้า โดยตรงให้มากขึ้นและควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีของชาวจีนให้มากขึ้นด้วย
					2.แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยแบ่งขอบเขตตามวัตถุประสงค์			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
รัตนชนก จันยง (2556) ปัจจัยที่ ส่งผลกระทบ ต่อ ประสิทธิภาพ การทำงาน ของพนักงาน ในองค์กรไม่ แสวงหาผล กำไร	1. เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพใน การทำงานของ บุคลากรใน องค์กร พิพิธภัณฑ วิทยา แห่งชาติ (อพพช.) อยู่ในระดับใด	1. ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างมีผล ต่อแรงจูงใจใน การทำงาน แตกต่างกันของ พนักงานใน องค์กร พิพิธภัณฑ วิทยา แห่งชาติ (อพพช.) ในองค์กรไม่ แสวงหาผล กำไร	ดำเนินการวิจัย แบบเชิง พรรณนา (Descriptive Research)	กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ ระดับ ปฏิบัติการที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กร พิพิธภัณฑ วิทยา แห่งชาติ (อพพช.) โดยใช้สุตรการ คำนวณของ ทาไร่ ยามาเน่	ใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บ รวบรวม ข้อมูลโดย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วน บุคคล 7 ข้อ ตอนที่ 2 ปัจจัย ด้านแรงจูงใจ 33 ข้อ	ตัวแปรอิสระ ข้อมูลทั่วไป 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับ การศึกษา 5. ระดับรายได้ 6. ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน 7. ลักษณะของ งานที่ทำ ด้านแรงจูงใจ	1. ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA ทดสอบปัจจัย ด้านประชากร ที่แตกต่างมี ผลต่อ แรงจูงใจใน การทำงาน แตกต่างกัน นัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05	ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีระดับรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี แรงจูงใจการ ทำงาน มีความสำคัญใน ระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญมากกว่า ปัจจัยค่าจ้าง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
พนักงานในองค์การ	ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน		กำหนดค่า	ตอนที่ 3	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	2. ใช้สถิติ Independent Samples	โดยปัจจัยจูงใจมี
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน		เคลื่อน 0.05 (Stratified Random Sampling)	12 ข้อ เป็นแบบ	ในการทำงาน	t-test และ One-Way ANOVA	ค่าจูน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)	ของพนักงานในองค์การ	ของพนักงานในองค์การ		จำนวน 150 คน	มาตราส่วนประเมินค่า	1. ด้านความสำเร็จในงาน	ANOVA ทดสอบ	โดยการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบ
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)	3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน	3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน			(Rating Scale) และค่าหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัค	2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างมี	สมมติฐาน พบว่าอายุ และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงในด้าน
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)						3. ด้านความรับผิดชอบ	ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ความก้าวหน้าในงาน
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)						4. ด้านลักษณะของงาน	ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำมีผล
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)							แตกต่างกัน	ต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		การทำงานของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)			(Cronbach)	5.ด้านความก้าวหน้าในงานวิจัย 1.ด้านค่าตอบแทน 2.ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร 4.ด้านความสัมพันธ์	นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3. ใช้สถิติ Multiple Linear Regression ทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ในด้านอายุและลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						กับเพื่อนร่วมงาน 5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร		ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						ประกอบด้วย 1.ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 2.ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 3.ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557)	1. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพใน	1. ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงาน	เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับ การวิจัยเป็น บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านบุคคล	1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของ	2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ	การทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ งานของ		- ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก (Simple Random Sampling)	ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน 20 ข้อ	งานที่รับผิดชอบ 2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ 3. ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4. ความคิดริเริ่มในการ	ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคล 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
บุคลากร ส่วนกลาง	ปฏิบัติงานของ บุคลากรของ สำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและ สหกรณ์	บุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและ สหกรณ์ มีความ สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพใน การทำงาน 3.ปัจจัยด้าน ความผูกพันกับ หน่วยงานของ บุคลากรของ สำนักงาน ปลัดกระทรวง		ด้วยวิธีการของ ทาโร่ ยามเน่ ที่ระดับความ คลาดเคลื่อน 0.05	โดยการให้ คะแนน เป็น มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อวัด ประสิทธิภาพ ในการทำงาน 14 ข้อ โดย การให้คะแนน 3 ระดับ	ทำงาน ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 1.ความชัดเจน ของหน้าที่และ ความ รับผิดชอบใน งาน 2.ความ เหมาะสมที่ เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ใช้สถิติ Pearson Correlation เพื่อหาความ สัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัว รับผิดชอบใน งาน	ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจ ใส่ในงาน และความ ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงปัจจัยด้าน บุคคลฯ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการ ทำงาน ปัจจัยในการ ปฏิบัติงานด้านการทำงาน เป็นที่มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการ ทำงาน ปัจจัยในการ ปฏิบัติงานด้านความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานฯ มีความสัมพันธ์กับ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		เกษตรกรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน				3.ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน		ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
		4.ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรกรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับ				4.ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับงาน		
						ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน		
						1.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ประสิทธิภาพในการทำงาน 5.ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน					2.ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงาน 3.ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อหน่วยงาน 4.ความตั้งใจในการทำงานในหน่วยงานในระยะยาว ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 1.การยอมรับความคิดเห็น	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						ของผู้อื่น 2.ความ สามารถในการ แก้ไขข้อขัดแย้ง 3.การเป็นส่วน หนึ่งของ หน่วยงาน 4.การ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ของเพื่อน ร่วมงาน ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ในการทำงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						1.การมีโอกาส ในการฝึกอบรม 2.การสนับสนุน การศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น 3.ความพึง พอใจในความ ก้าวหน้าของ ตำแหน่งงาน 4.ความมี กำลังใจ ในการทำงาน ให้ก้าวหน้า		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						ตัวแปรตาม ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน 1.ความขยัน หมั่นเพียร 2.ความ รับผิดชอบ และเอาใจใส่ ในงาน 3.ความซื่อสัตย์ และ กักดี ต่อองค์กร		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
นิ่มนวนทองแสน (2559)	1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้(ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ)อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน	การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทของกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน	แบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไป 6 ข้อ 2. องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานฯ 35 ข้อ 3. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล	-ใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96
จังหวัดปทุมธานี	2. เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ	การทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน						2. องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ในการทำงานของพนักงาน	2.ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการด้านความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการด้านความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				องค์ประกอบของความคาดหวัง 5 ด้าน 1.ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 2.ด้านความมั่นคงในงาน 3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	- วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการทดสอบ Independent Sample t-test สำหรับข้อมูลจำแนกเป็น 2 กลุ่ม	กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานโดยรวม เป็นไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน				5.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่แจกแจงมากกว่า 2 กลุ่ม - หากพบความแตกต่างต้องทำการ	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
							เปรียบเทียบ เชิงชั้น โดย ใช้วิธีการ LSD - ทดสอบ ความสัมพันธ์ ด้วย สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson Correlation)	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
จันจิรา โส๊ะประจัน (2553)	1.เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนของยานยนต์ของบริษัท จำกัด (มหาชน)	1.พนักงานผลิตชิ้นส่วนของยานยนต์ของบริษัท จำกัด (มหาชน) ที่เพศต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนของยานยนต์ของบริษัท จำกัด (มหาชน) ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนของยานยนต์: จำกัด(มหาชน)	การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)	ประชากรสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานเฉพาะในโรงงาน 2 ของ บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ 288 คน	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ 1.ด้านการอยู่รอด 4 ข้อ	ตัวแปรอิสระ ลักษณะส่วนบุคคล 1.เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพ 4.ระดับการศึกษา 5.ระยะเวลาในการทำงาน	1.ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ สถานภาพ ทัวไปของกลุ่ม ตัวอย่าง 2.ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ สมมติฐาน ข้อ 1,2 และ 3	1.พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยเชิงจิตโดยรวมด้าน การอยู่รอด ด้านการมีสัมพันธภาพ และด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี 2.พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์การ โดยรวมด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ และ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
(มหาชน)	ผลิตชิ้นส่วน	ของบริษัท			2.ด้านการมีสัมพันธภาพ	3.ความเจริญก้าวหน้า	3.ใช้ Independent Sample t-test	ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไปอยู่ในระดับดี
	ยานยนต์ของบริษัท	ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)			4 ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ยานยนต์	ที่อายุต่างกัน			3.ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.ความเชื่อมั่น	สำหรับ	3.พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)
	จำกัด (มหาชน)	มีพฤติกรรม			หน้า 4 ข้อ	สูงยอมรับ	ทดสอบ	มีพฤติกรรมการทำงาน
	3.เพื่อศึกษา	ในการทำงาน			ส่วนที่ 3	เป้าหมาย	สมมติฐาน	โดยรวมด้านการเพิ่ม
	พฤติกรรมการทำงาน	ของพนักงาน			แบบวัด	และค่านิยมของ	ข้อ 1 โดยมี	ผลผลิต ด้านความ
	ทำงานของพนักงาน	แตกต่างกัน			เกี่ยวกับความ	องค์การ	ระดับ	สม่ำเสมอในการทำงาน
	ผลิตชิ้นส่วน	ชิ้นส่วน			ผูกพันต่อ	2.เต็มใจในการ	นัยสำคัญ	ด้านการให้ความร่วมมือต่อ
	ยานยนต์ของบริษัท	ยานยนต์ของบริษัท			องค์การ	ปฏิบัติงานใน	ที่ 0.05	องค์การ และด้านการ
	บริษัท	บริษัท			ได้แก่	องค์การ	4.ใช้	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
	ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)	ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)			1.ความเชื่อมั่น	3.ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่	One-way ANOVA	องค์การอยู่ในระดับดี
	จำกัด (มหาชน)	ที่สถานภาพ			สูงยอมรับ		สำหรับ	4.พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
4.เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	ต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน	ต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)			เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 5 ข้อ 2.เต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ 5 ข้อ 3.ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป 6 ข้อ	จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ทดสอบสมมติฐานข้อ 2,3,4 และ 5 มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression)	ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน 5.ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าความผูกพัน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
การปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	ในการทำงานของพนักงาน	แตกต่างกัน			ส่วนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	4.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ข้อที่ 4 และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6	ต่อองค์การ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพและ ปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด
ตามความคิดเห็นของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท	ยानท์ของ บริษัท ยานภัณฑ์	จำกัด (มหาชน) ที่ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน ยานภัณฑ์			ได้แก่	1.ด้านการเพิ่มผลผลิต		
บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	ยานภัณฑ์	จำกัด (มหาชน)			5 ข้อ	2.ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน		
					4 ข้อ			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		6.ปัจจัยจิตใจประกอบด้วย การอยู่รอด การมีสัมพันธภาพ ความเจริญก้าวหน้าและ ความผูกพันอันประกอบด้วย ความเชื่อมั่นสูง ยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจในการ				3.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ		
						5 ข้อ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน 1 ข้อ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ปฏิบัติงานใน องค์การ และ ปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะ เป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป มีผลต่อ พฤติกรรม การทำงานของ พนักงานใน องค์การ				หาค่าความ เชื่อมั่น โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา ของ ครอนบาค		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
จิตราวรรณถาวรวงศ์สกุล (2554)	1. เพื่อศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2-7	1. พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติ	ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือด้านบุคคล	1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไป	ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันจะมี
บัจจกมล	2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่ม	2. พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่		- กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05	แนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดยุคดั้งเดิม	ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) จำนวนและแปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ	2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมี

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	ที่มีอายุต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน			(Classical Management) วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ มี 15 ข้อ ส่วนที่ 3 แนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพบุคคล	แนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดยุคดั้งเดิม (Classical Management) 1.ด้าน ค่าตอบแทน 2.ด้าน โครงสร้างองค์กร	(Standard Deviation) ใช้ควบคุมค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล 4. ใช้ t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรสองกลุ่ม	ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อย่างมี

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		4.พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน			พฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ	แนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) 1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5. ใช้ค่า F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน	นัยสำคัญที่ 0.01
		5.พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค			มี 27 ข้อ	2.ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของ	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		สำนักงานใหญ่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันแตกต่างกัน			ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval scale) การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ มี 10 ข้อ	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงาน บุคคล 2.ด้านผลการปฏิบัติงาน	ตัวแปรอิสระที่มีค่า้อยกว่ามากกว่า 2 ค่าขึ้นไป	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ประสิทธิภาพ การทำงาน แตกต่างกัน 7.พนักงาน ระดับ 2 - 7 ของ การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงานที่ ต่างกันจะ มีประสิทธิภาพ การทำงาน แตกต่างกัน				หาค่าความ เชื่อมั่นโดยใช้ ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา ของ ครอนบาค		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		8.แนวทางการปรับปรุงการทำงานในด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่						
		9.แนวทางการปรับปรุงการ						

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ทำงานในด้าน โครงสร้าง องค์กร มี ความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพ การทำงานของ พนักงานระดับ 2 - 7 ของการ ไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 10.แนวทางการ ปรับปรุงการ ทำงานในด้าน						

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 11.แนวทางการปรับปรุงการทำงานในด้านความพึงพอใจ						

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
		ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพ การทำงานของ พนักงานระดับ 2 - 7 ของการ ไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สำนักงานใหญ่						

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ธัญชนก ธิติพงษ์, วิวัฒน์ธันย์, ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ สุพาดาศิริกุตตา (ม.ป.ป.)	1. เพื่อศึกษา ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย (ม.ป.ป.)	1. พนักงานที่มี ข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และ ระดับ ตำแหน่ง	-	- ประชากรที่ใช้ ในการวิจัยนี้ คือพนักงาน และ ผู้บริหาร ของการไฟฟ้า ฝ้ายผลิตแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ระดับ 1 - 11	เครื่องมือที่ใช้ เป็น แบบสอบถาม มาตราส่วน ประเมินค่า ชนิด 5 ตัวเลือก แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 ใช้สูตรการ คำนวณกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane ได้แก่	ตัวแปรต้น ตัวแปรต้น ลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับ การศึกษา 5. ประสบการณ์ ในการทำงาน 6. ระดับ ตำแหน่ง	ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการ อธิบาย ลักษณะ ส่วนบุคคล	1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่าย ผลิต แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มี ความแตกต่างกันใน ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานฯ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
ผลต่อ ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติ งานของ พนักงาน	จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่าง	ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน						2. ปัจจัยความสำเร็จในการ พัฒนาองค์การมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฯ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่		ได้กลุ่มตัวอย่าง 350 คน	2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.สถานภาพสมรส 5.ระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน	ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ		อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่	การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ประเทศไทย สำนักงานใหญ่			6.ระดับตำแหน่งตอนที่ 2	1.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		3.การบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่	การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ประเทศไทย สำนักงานใหญ่			ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ	2.การประเมินผล		4.กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน๔
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย	การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ประเทศไทย สำนักงานใหญ่			ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ	3.ขวัญกำลังใจ		อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย	การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ประเทศไทย สำนักงานใหญ่			ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ	4.ความเชื่ออำนาจ ในการควบคุม ตนเอง		อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
จัดการองค์การ กับความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่าย ผลิต แห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 4.เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่าง กลยุทธ์ในการ ดำเนินงานของ องค์การกับ	สำนักงานใหญ่ 3.การบริหาร จัดการองค์การ มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จ ในการปฏิบัติ งานของ พนักงานการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 4.กลยุทธ์ใน การดำเนินงาน	ไทย			1.ด้านการ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ 2.ด้านการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน 3.ด้านขวัญ กำลังใจ 4.ด้านความ เชื่ออำนาจ ควบคุม ตนเอง	5.การจัดการ ความรู้ 6.แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ การบริหาร จัดการองค์การ 1.การวางแผน 2.การจัดการ องค์การ 3.การนำ 4.การควบคุม	ระดับ 0.01	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ			5.ด้านการจัดการความรู้ 6.ด้านแรงจูงใจ สัมฤทธิ์มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ	กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร		
	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่			เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	1.โครงสร้างขององค์กร 2.กลยุทธ์ขององค์กร 3.ระบบภายในองค์กร 4.รูปแบบการบริหารงานขององค์กร 5.พนักงานขององค์กร 6.ทักษะของ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					2.ด้านการจัดการ องค์กร	องค์การ		
					3.ด้านการนำ	ขององค์กร		
						ตัวแปรตาม		
						ความสำเร็จใน		
						การปฏิบัติงาน		
						ของพนักงาน		
						1.ประสิทธิผล		
						ในการ		
						ปฏิบัติงาน		
						2.ประสิทธิภาพ		
						ในกาปฏิบัติงาน		
						3.พฤติกรรมใน		
						การทำงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา (2552)	เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระดับรายได้ 5.ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคาร	1.วิเคราะห์ข้อมูล ประชากรศาสตร์ หรือ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ	จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ได้ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ การรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยใน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					ตอนที่ 1	ตัวแปรตาม	ในการปฏิบัติงาน	การทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งมีผลต่อ
					บุคคล 5 ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	โดยการหาค่าเฉลี่ย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
					ตอนที่ 2	ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยและ	ธนาคารออมสิน
					ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ของพนักงาน	(Mean) และ	
						ธนาคารออมสิน	ค่าเบี่ยงเบน	
					ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ในเขตจังหวัดนครราชสีมา	มาตรฐาน (Standard Deviation)	
						โดยแบ่งออกเป็น	4.วิเคราะห์	
					พนักงานฯ	1.ปัจจัยภายใน	ลักษณะ	
					ประกอบด้วย	1.1 ผลสำเร็จ	ทางด้าน	
					ปัจจัยภายใน	ในการปฏิบัติ	ปัจจัยส่วนบุคคลที่	
					6 ด้าน ได้แก่	งาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					1.ด้านเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	1.2 การยกย่องและยอมรับนับถือ	แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	
					2.ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	1.3 การรับผิดชอบในงาน	โดยใช้สถิติทดสอบ	
					3.ด้านความรับผิดชอบในงาน	1.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน	t-test, F-test (One - WAY ANOVA)	
					4.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	1.5 ลักษณะของงานที่ทำ		
					5 ข้อ	1.6 โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					5.ด้าน ลักษณะของ งานที่ทำ 5 ข้อ 6.โอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ 5 ข้อ ปัจจัย ภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ 1.นโยบาย และการ บริหาร 5 ข้อ	2.ปัจจัย ภายนอก 2.1 นโยบาย และการบริหาร 2.2 การเลื่อน ตำแหน่งงาน 2.3 เทคโนโลยี ที่ทันสมัย 2.4 ความ ปลอดภัยในการ ทำงาน 2.5 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					2. การเลื่อนตำแหน่ง 5 ข้อ 3. เทคโนโลยีที่ทันสมัย 5 ข้อ 4. ความปลอดภัยในการทำงาน 5 ข้อ 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5 ข้อ			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558)	1. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด	-	-	กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการที่ ปฏิบัติงาน ประจำใน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยการ สุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple random Sampling)	ใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บ รวบรวม ข้อมูล โดยแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลทั่วไป 2.แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มี ผลต่อการ	ตัวแปรอิสระ ลักษณะ ประชากร 1.เพศ 2.อายุ 3.รายได้ต่อ เดือน 4.ระดับ การศึกษา 5.ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	ใช้สถิติในการ วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ t-test เกณฑ์ การวิเคราะห์ ความแปรปรวน แบบทางเดียว เปรียบเทียบ รายคู่โดย	ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมชาติ ออโตพาร์ท จำกัด				จำนวน 400 คน	ปฏิบัติงาน มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	ปฏิบัติงาน ต่อกร ปฏิบัติงาน 1.นโยบาย องค์กร และระบบการ บริหารงาน	วิธีการของ เซฟเฟ้ และ การหาค่าประ สัมพันธ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน	
					เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	2.ความมั่นคง และความ ก้าวหน้าใน งานที่ทำ 3.สวัสดิการ และ		
					4.ข้อ เสนอแนะ	ผลตอบแทน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						4.สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงานและ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
เมธี ไพรัชิต (2556)	เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท สุธานี จำกัด	-	การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (SURVEY RESEARCH	ประชากรที่ใช้คือ พนักงานบริษัท สุธานี จำกัด โดยใช้วิธีการประมาณค่าสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane จำนวน 121 คน	แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบริษัท สุธานี จำกัด	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานะภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7. อายุการทำงาน	อภิปรายผล โดยใช้ข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)	การศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					ค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ	ปัจจัยด้านงาน 1.สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน 2.ความมั่นคง ในการทำงาน 3.ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน 4.การยอมรับ นับถือ 5.ลักษณะงาน ที่ทำ 6.การติดต่อ สื่อสาร ความสัมพันธ์	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ นัยสำคัญปานกลาง ปัจจัย ลักษณะของงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ ปัจจัยการฝึกอบรมการ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						กับบุคคลอื่น 7.การฝึก อบรมการ พัฒนา		การพัฒนาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
						ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ของพนักงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิ เทศ และ ณกมล	1. เพื่อเปรียบเทียบ บัณฑิตศึกษา และ บุคคล หรือ	1. บัณฑิตศึกษา ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ผลต่อระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทปิโตรเคมี	-	ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัทปิโตรเคมี ได้กำหนด ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง จากการ คำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 400 ราย	ใช้ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ตอนที่ 2 บัณฑิตศึกษา ที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ความ สำคัญของ งาน 2. การมีส่วนร่วม ในงาน 3. ความอิสระ	ตัวแปรอิสระ บัณฑิตศึกษา ส่วน บุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับ การศึกษา 5. ระยะเวลา ปฏิบัติงาน 6. รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ใช้สถิติเชิง พรรณนา อธิบาย ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)	ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุในช่วง 31 - 40 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4 - 6 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ดีกว่าตนเอง มีความสำคัญต่องานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี	การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี	การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี			ทางความคิด 4.ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำ แบบ Rating Scale 10 ระดับ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1.เงินเดือน 2.ผู้บังคับบัญชา	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 1.ความสำคัญของงาน 2.การมีส่วนร่วมในงาน 3.ความถี่ของงาน 4.ความถี่ของงาน	ใช้สถิติเชิงอ้างอิงโดยใช้ ANOVA และ Multiple Regression Analysis เพื่อหาค่า T-test, F-test	ของพนักงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าเพื่อนร่วมงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านสถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					3.เพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศและอายุ ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
					4.การเลื่อนตำแหน่ง	2.เงินเดือน		
					แบบ Rating Scale 11 ระดับ ตอนที่ 4	3.ผู้บังคับบัญชา		
					ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.เพื่อนร่วมงาน		
					ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5.การเลื่อนตำแหน่ง		
					แบบ Rating Scale 11 ระดับ	ตัวแปรตาม		
						ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
สมภพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปริดา และสุเทพ ทองประดิษฐ์ (2555)	1.เพื่อศึกษา ระดับ ปัจจัยจิตใจ	1.ปัจจัยจิตใจ และปัจจัย คำจูน มี	-	กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่ม	ใช้ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะ เป็นคำถาม ปลายปิด	ปัจจัยจิตใจ	สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)	ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชน สังกัดสำนักงาน
อิศรปริดา และสุเทพ ทองประดิษฐ์ (2555)	ปัจจัยจิตใจ คำจูน ที่สัมพันธ์กับ	ความสัมพันธ์ ทางบวกกับ		ตัวอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) ซึ่งประชากรได้ จัดเรียงไว้เป็น ระบบแล้ว โดย รายชื่อคนเรียง ตามตัวอักษร	ปลายเปิด ข้อความใน คำถามมีทั้ง ข้อความที่เป็นนิเสธ ในแต่ละข้อมี คำตอบให้	2.ความ รับผิดชอบ ต่องาน	(Mean)	สาธารณสุขจังหวัด นครพนมมีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยคำจูน และขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน กลาง ปัจจัยจิตใจ และ
ปัจจัยจิตใจ และปัจจัย คำจูน ที่สัมพันธ์กับ	สัมพันธ์ระหว่าง คำจูน ที่	ชุมชนสังกัด สำนักงาน สาธารณสุข		จัดเรียงไว้เป็น ระบบแล้ว โดย รายชื่อคนเรียง ตามตัวอักษร	และเป็นนิเสธ ในแต่ละข้อมี คำตอบให้	4.ความ เจริญก้าวหน้า ในการ ทำงาน	(Standard Deviation)	ปัจจัยคำจูนมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน
ขวัญ กำลังใจใน	ขวัญกำลังใจใน	จังหวัด นครพนม		ซึ่งเริ่มต้น โดยวิธีการสุ่ม แบบง่าย	คำตอบให้	5.ความสำเร็จ ในการทำงาน	(Pearson Product-moment)	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล	โรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม	2.ปัจจัยจิตใจและปัจจัย		(Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีเปิดตารางเลขสุ่ม	ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, Scale) และเป็นการถามความคิดเห็นผู้ตอบ	ปัจจัยค่าจุน 1.เงินเดือน ค่าตอบแทน 2.สภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน 3.ความมั่นคงของงาน 4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยหาคูณแบบลำดับขั้นตอนเชิงเส้นตรง (Step-wise Multiple Linear Regression Anlysis)	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
สาธิตสุข จังหวัด นครพนม โดยใช้ ปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยค้ำจุน เป็นตัว พยากรณ์						5.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์การ 6.การควบคุม บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน 1.ความรู้สึ แข็งขันที่ได้ ปฏิบัติงาน 2.การ ปฏิบัติงานด้วย ความรวดเร็ว โดยไม่เกิด		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						ความ บกพร่อง 3.ความรู้สึก อยากทำ และ เต็มใจ ปฏิบัติงาน 4.ความคิดริเริ่ม คิดค้นงานใหม่ๆ 5.ความมีวินัย ในการ ปฏิบัติงาน 6.ความหวัง และความตั้งใจ 7.ความรู้สึก ภาคภูมิใจ และ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						การได้รับ การยอมรับ อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ภัทรนันท์ศิริไทย และชิตพลชัยมะดัน (2559)	1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-	ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน	ใช้เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน
ประจักษ์กมล	2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
วิภาดาพร	3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ	3. ลักษณะของงานที่ทำ	2. การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์	ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ก๊ับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว				ค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	ในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจุน 1.เงินเดือน 2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.สถานะของอาชีพ 4.นโยบายและการบริหารงาน 5.สภาพการทำงาน 6.การปกครอง	ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	ดูลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					4 ระดับ	7.ความมั่นคง ในงาน		
					หาค่าความ น่าเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม	ตัวแปรตาม		
					โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)	ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน		
						1.ด้านความรู้ ความคิด		
						2.ด้านการใช้ ดุลยพินิจ และ การตัดสินใจ		
						3.ด้านการ วางแผน และการจัดการ		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการ ดำเนินงาน วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการ วิจัย	สถิติที่ใช้ใน การวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
						4.ด้านการ บริหาร ทรัพยากร		
						5.ด้านการนำ ความรู้อไปใช้		
						6.ด้าน กระบวนการ ปฏิบัติงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ประภา สังข์พันธ์ (2554) ความสัมพันธ ระหว่าง ความสัมพันธ ระหว่าง แรงจูงใจ กับ ประสิทธิผล แรงจูงใจ กับ ประสิทธิผล ในการ ปฏิบัติงาน ของผู้ ตรวจสอบ ภายใน ของ ธนาคาร กรุงเทพ การ ศึกษา ใน กรุงเทพฯ การ ศึกษา ใน กรุงเทพฯ	1. เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจ กับ ประสิทธิผล ในการ ปฏิบัติงานของ ผู้ตรวจสอบ ภายใน การ ศึกษา ใน กรุงเทพฯ	-	การวิจัยเชิง สำรวจ (Survey Research)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน 1.แรงจูงใจ ด้านการ ยอมรับนับถือ ในสายงาน 2.แรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้า ในหน้าที่งาน 3.แรงจูงใจจาก การได้รับการ สนับสนุนจาก ฝ่ายบริหาร	ใช้ แบบสอบถาม ปลายปิด เป็น แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า ในการวัด ความคิดเห็น และทัศนคติ ของปัจจัย แรงจูงใจด้าน ต่างๆ ที่มี ความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิผล	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน 1.แรงจูงใจ ด้านการยอมรับ นับถือใน สายงาน 2.แรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้า ในหน้าที่งาน 3.แรงจูงใจจาก การได้รับการ สนับสนุน จากฝ่ายบริหาร	1. ข้อมูลทั่วไป ใช้ความถี่ และ ค่าร้อยละ 2. วิเคราะห์ ระดับความ คิดเห็น เกี่ยวกับ แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน และระดับ ประสิทธิผล ในการ ปฏิบัติงาน	ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ งานและการได้รับการ สนับสนุนจากฝ่ายบริหาร จะส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้ ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้าน การประเมินผลและการ ส่งเสริม การเรียนรู้ ต่อเนื่อง แรงจูงใจด้าน ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือของผู้ร่วมงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
กรุงเทพฯ	ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน			4.แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน 5.แรงจูงใจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6.แรงจูงใจด้านการประเมินผล	ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน แบ่งออกเป็น 5 ส่วน 1.ข้อมูลทั่วไป 2.คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผล	4.แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน 5.แรงจูงใจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6.แรงจูงใจด้านการประเมินผล	ของ ผู้ตรวจสอบภายใน โดยอาศัย สถิติเชิงบรรยาย ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่ามัธยฐานฐานนิยม และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน แรงจูงใจด้านโอกาสในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือแรงจูงใจด้านงบประมาณการอบรม และ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทยนั้น คือ ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ในระบบปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
				ตัวแปรตาม	ในการปฏิบัติงานฯ	ภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย	3.วิเคราะห์	รองลงมาคือ ผู้รับตรวจ
			การปฏิบัติงาน	3.คำถาม	3.คำถาม	ธนาคารกรุงไทย	ตัวแปร	ไม่ให้ความร่วมมือในการ
			การตรวจสอบ	เกี่ยวกับ	เกี่ยวกับ		โดยการจับ	ตรวจสอบตามวัตถุประสงค์
			ภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย	ประสิทธิภาพ	ประสิทธิภาพ	ตัวแปรตาม	กลุ่มตัวแปรต้นที่มี	และขอบเขตการตรวจ และ
				การตรวจสอบ	การปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงาน		สุดท้ายคือ เครื่องมือที่ใช้ใน
				ภายในของ	การตรวจสอบ	การตรวจสอบ	ความสัมพันธ์	การเลือกสุ่มตรวจสอบ
				รายงาน	ภายใน บมจ.	ภายใน บมจ.	กันไว้ในกลุ่ม	ภายในไม่เหมาะสม
				ตรวจสอบ	ธนาคารกรุงไทย	ธนาคารกรุงไทย	หรือ บัญชี	จึงไม่ทำให้ได้มา ซึ่งข้อ
				ภายใน			เดียวกัน	ตรวจพบ ตามลำดับ
				4.คำถาม			ก่อนที่จะ	
				เกี่ยวกับ			นำไป	
				ปัญหาและ			วิเคราะห์หา	
				อุปสรรคต่อ			ความสัมพันธ์	
				ประสิทธิภาพ			ในลำดับ	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน		ต่อไป	
					5.เป็นคำถามปลายเปิดซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		4.วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
ธนิศร ยืนยง (2557)	1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มี	1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพ	-	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่	ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. แรงจูงใจในการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ระดับพนักงาน 6. รายได้ต่อเดือน 7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีการวิเคราะห์	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็น 2 ปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจพนักงานมีระดับแรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูงพนักงานมีระดับแรงจูงใจ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
				จำนวน 183 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)	การได้รับ การยอมรับ นับถือ, ด้านความ รับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าใน งาน, ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน, ด้านนโยบาย	การปฏิบัติงาน สำเร็จในงาน การยอมรับ นับถือ 3.ด้านลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ 4.ด้านความ รับผิดชอบ 5.ด้านความ ก้าวหน้า ในงาน	(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สถิติ Brow Forsythe และ ค่าสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน	โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน ด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก พนักงานเทศบาล เมืองในเขตอำเภอเมือง ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากพนักงานที่มี ระดับพนักงานและ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					และการบริหารงาน, ด้านรายได้ และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน		คำตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมกับ
					และการบริหารงาน, ด้านรายได้ และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7.ด้านนโยบายและการบริหาร		คำตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมกับ
					และการบริหารงาน, ด้านรายได้ และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8.ด้านรายได้และสวัสดิการ		คำตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมกับ
					และการบริหารงาน, ด้านรายได้ และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9.ด้านความมั่นคงในการทำงาน		คำตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมกับ
					และการบริหารงาน, ด้านรายได้ และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		คำตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมกับ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ผลการศึกษาที่ได้
					เทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จ.ปทุมธานี	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 2.2 สังกะระห์เพื่อกำหนดทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากร

ชื่อผู้แต่ง (ปี พ.ศ.)	ปัจจัยด้านประชากร								
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระดับรายได้	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน (ระดับ)	ลักษณะของงานที่ทำ	แผนก / ฝ่าย
พิชญญา วัฒนรังสรรค์ (2558)	✓	✓		✓	✓		✓		
รัตน์ชนก จันยัง (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
นันทวรรณ ทองแสน (2559)	✓	✓		✓	✓		✓		
จันจิรา โสประจัน (2553)	✓	✓	✓	✓		✓			
จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
ธัญชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ธัญญ์, ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ สุพาดา สิริกุตตา (ม.ป.ป.)	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา (2552)	✓	✓		✓	✓	✓			
มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสต์ (2558)	✓	✓		✓	✓	✓			
เมธิ ไพรัชิต (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ณกมล จันทรสม (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ประภา สังขพันธ์ (2554)	✓	✓		✓			✓		✓
ธนิศร ยืนยง (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

ตาราง 2.3 สังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง (ปี พ.ศ.)	ปัจจัยจูงใจ													
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา													
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน													
	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา													
	ด้านความก้าวหน้าในงาน													
	ด้านความรับผิดชอบ													
	ด้านนโยบายและการบริหาร													
	ด้านลักษณะงาน													
	ด้านการยอมรับนับถือ													
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน													
	ด้านการบังคับบัญชา													
	ด้านสภาพการทำงาน													
	ด้านตำแหน่งหน้าที่													
ด้านความมั่นคง														
ด้านเงินเดือน														
ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ประภา สังข์พันธ์ (2554)	✓	✓	✓	✓				✓						
ธนิศร ยืนยง (2557)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓

ตัวแปรที่นำมาสังเคราะห์ลงในตารางนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ในการพัฒนาคำถามในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนมา พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ที่นิยมใช้ในเรื่อง ปัจจัยจูงใจ จะมาจาก 11 ตัวแปรหลักที่ได้รับความนิยมเกิน 50 % จากงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนทั้งหมด รวมถึงตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสนใจเพื่อประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นนำไปสู่กรอบแนวคิด และพัฒนาเป็นคำถามในแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

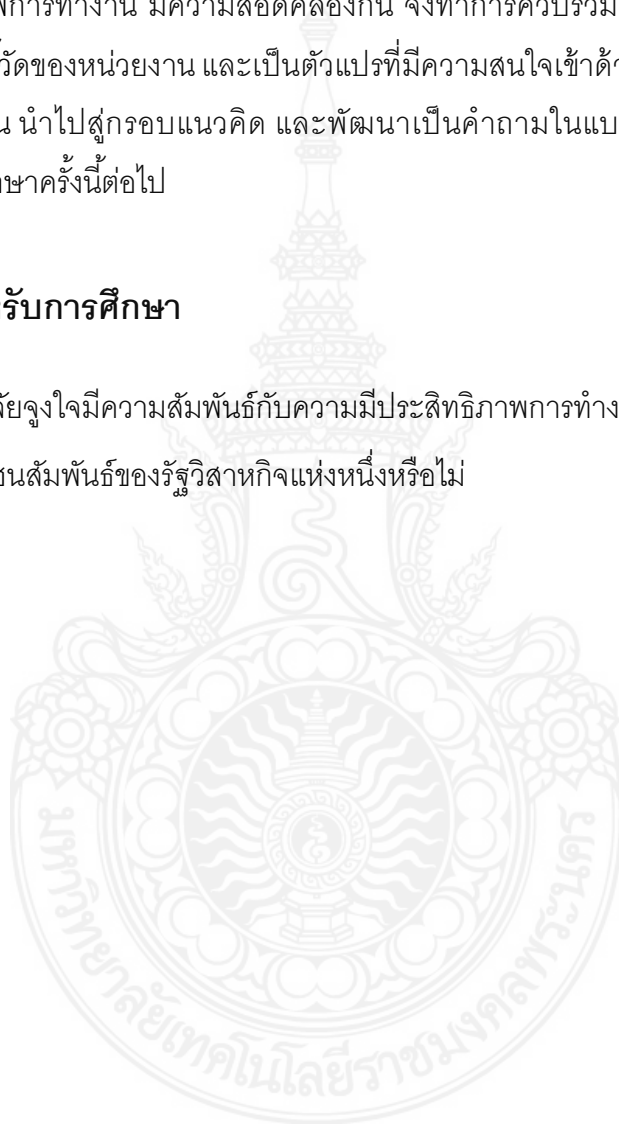
ตาราง 2.4 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
การทำงาน

ชื่อผู้แต่ง (ปี พ.ศ.)	ประสิทธิภาพการทำงาน									
	ด้านการงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ									
	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน									
	ด้านความถูกต้องในงานภายในระยะเวลาที่กำหนด									
	ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน									
	ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร									
	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า									
	การใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ									
	ด้านการวางแผนและการจัดการ									
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน									
ด้านผลการปฏิบัติงาน										
ด้านความรู้ความคิด										
ด้านการให้บริการ										
ด้านส่วนบุคคล										
พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558)	✓	✓								✓
รัตนชนก จันย้ง (2556)	✓		✓		✓					
อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557)					✓		✓			✓
นันทนวล ทองแสน (2559)									✓	✓
จิตราวรรณ ถาวรวงศ์ สกุล (2554)		✓							✓	✓
ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา (2552)	✓	✓		✓		✓				
ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559)						✓	✓	✓	✓	✓

ตัวแปรที่นำมาสังเคราะห์ลงในตารางนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ในการพัฒนาคำถามในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนมา พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ที่นิยมใช้ในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสอดคล้องกัน จึงทำการรวบรวมตัวแปรที่มีความหมายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหน่วยงาน และเป็นตัวแปรที่มีความสนใจเข้าด้วยกัน เพื่อให้การศึกษาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นำไปสู่กรอบแนวคิด และพัฒนาเป็นคำถามในแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

2.5 คำถามสำหรับการศึกษา

2.5.1 ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งหรือไม่



2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



2.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกำหนดแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการชุมชนร่วมกับสายงานอื่น ๆ เป็นภาพรวมขององค์กร อีกทั้งเป็นหน่วยงานหลักที่เชื่อมโยงประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจ และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาข้อกวดด้านมวลชนสัมพันธ์ ตามพื้นที่โครงการต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อลดความขัดแย้งด้านมวลชนในพื้นที่

เป้าหมาย รวมไปถึงการสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีแนวทางในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านมวลชนสัมพันธ์

รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง หมายถึง รัฐวิสาหกิจผู้ประกอบการด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

บุคลากร หมายถึง บุคลากรซึ่งเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และหน่วยงานได้แจ้งให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารนี้เป็นอย่างดี

การบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา ผู้บังคับบัญชามีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดี ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

สภาพการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดให้มีบรรยากาศในที่ทำงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ มีการอำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย

เงินเดือน หมายถึง การที่หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีสวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการติดต่อประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาจากการทำงานสำหรับดูแลครอบครัวได้ มีเวลาพักผ่อนในช่วงวันหยุด รวมถึงการได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคลากรมีความประพฤติที่ดี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือ การได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากผู้อื่น

ความมั่นคง หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงาน รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานทุกคนจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่าง ตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานนั้นเสร็จตามกำหนดเวลา ทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ความคิดเห็นของบุคลากรมักได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเสมอ เมื่อมีการนำเสนอผลงานมักถูกนำไปพูดถึงในทางที่ดี และได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและ บทบาทหน้าที่ เป็นอย่างดี ได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการของตน ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรมีความพร้อมที่แก้ไขความผิดพลาดในงานของตน มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผล การปฏิบัติงาน มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาทักษะการทำงาน การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และ สนับสนุนให้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามวิธีการที่ หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ภายในกำหนดระยะเวลาของ งาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลลัพธ์ของงานมีความถูกต้องเชื่อถือได้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดในงานขององค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ความถูกต้อง ของงาน ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบและ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

คุณภาพ ความถูกต้องของงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและ ความชำนาญในงาน มีการสอบถามงานก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ งานที่ไม่ถูกต้องกลับมาแก้ไข และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีส่วนช่วย ประหยัดทรัพยากรขององค์กร ดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของบุคลากรเอง มีแผน หรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร การคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การตัดสินใจ การวางแผนและการจัดระบบ การให้คำชี้แนะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในสิ่งที่รับผิดชอบและ มุ่งผลสำเร็จ

ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจ และไม่รู้สึกกดดันในขณะที่ทำงาน สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับมอบหมายงาน ในปริมาณที่เหมาะสม มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ยุติธรรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่ กำหนดและ ไม่ถูกทวงถามงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อม และสามารถวางแผนลำดับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับทราบกำหนดระยะเวลาการส่งงานที่แน่นอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยการศึกษาครั้งนี้
ได้ดำเนินการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และกำหนดวัตถุประสงค์
การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษา
ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน
ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษาค้นคว้ามีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา
- 3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา

3.1 การกำหนดประชากร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษานี้ แบ่งตามประเภทของตำแหน่งงานเป็น 3 ประเภท
ได้แก่ พนักงานประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14), พนักงานประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) และ
พนักงานประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3) จำนวน 96 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นบุคลากรภายในหน่วยงาน
ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตาราง 3.1 จำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ)	จำนวน (คน)
ประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14)	9
ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7)	51
ประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3)	36
รวม	96

ที่มา : ข้อมูลพนักงานส่วนกลางหน่วยงาน ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561

3.2 เครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้จัดทำแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากร ของบุคลากรประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14) ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) ประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3) จำนวน 96 คน ซึ่งทั้งหมด เป็นบุคลากรภายในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านการบังคับบัญชา | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านสภาพการทำงาน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านเงินเดือน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านชีวิตส่วนตัว | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 8. ด้านตำแหน่งหน้าที่ | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านความมั่นคง | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 11. ด้านการยอมรับนับถือ | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 12. ด้านลักษณะงาน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 13. ด้านความรับผิดชอบ | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 14. ด้านความก้าวหน้าในงาน | ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|--------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มาก หรือ เห็นด้วย |
| 3 คะแนน | หมายถึง | ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ |
| 2 คะแนน | หมายถึง | น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน ด้านปริมาณงาน ที่รับผิดชอบและ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	มาก หรือ เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ทำการศึกษา

ในการศึกษานี้ ได้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.3.1. ทำการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษา ซึ่งก็คือ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปสร้างเครื่องมือที่จะใช้ทำการศึกษา คือ แบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาสำนวนที่ใช้ในการตั้งคำถาม ความชัดเจนของคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (Try - Out) จำนวน 30 ชุด โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา ในการศึกษานี้ ได้ทำการทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น

และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.931 และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา

3.4.1 ทำการจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา คือ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 96 ชุด

3.4.2 นำเสนอหนังสือขอความร่วมมือ จัดทำโดย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ถึงผู้อำนวยการหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน

3.4.3 นำส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ที่จะใช้เก็บข้อมูลกับประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน และได้กำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามคืน ประมาณ 3 สัปดาห์ อยู่ในช่วงเดือน เมษายน 2561

3.4.4 ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน โดยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนตามจำนวนที่ทำการนำส่งแบบสอบถามไปแล้วนั้น ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งหมด 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ทำการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง หลังจากทำการศึกษาแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม โดยใช้แบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนแล้ว นำไปลงรหัส (Code)

ตามหลักเกณฑ์ของเครื่องมือในแต่ละส่วน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ค่าเฉลี่ยความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง และ ระดับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ (Best, 1989) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Co-efficient หรือ Spearman's rho (ρ)) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ข้อมูล 2 ชุด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการแปลผลระดับความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ (Hinkle D.E. 1998, p.118) ดังนี้

ช่วงความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8-14) ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4-7) ประเภททั่วไป (ระดับ 1-3) โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่ทำการศึกษาทั้งหมดจำนวน 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

σ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ρ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho

N แทน ประชากรทั้งหมด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายในหน่วยงานด้าน ชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ) โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) นำมาเสนอในรูปตาราง ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลด้านประชากรของบุคลากรภายในหน่วยงาน
ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ข้อมูลด้านประชากร	จำนวน (คน) (N = 96)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	53	55.2
หญิง	43	44.8
อายุ		
20 - 30 ปี	26	27.1
31 - 40 ปี	18	18.8
41 - 50 ปี	20	20.8
51 ปีขึ้นไป	32	33.3
สถานภาพสมรส		
โสด	44	45.8
สมรส	52	54.2

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากร	จำนวน (คน) (N = 96)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15.6
ปริญญาตรี	64	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	17	17.7
ระดับรายได้		
ต่ำกว่า 17,000 บาท	7	7.3
17,001 – 20,500 บาท	16	16.7
20,501 บาทขึ้นไป	73	76.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.2
1 - 10 ปี	27	28.1
11 - 20 ปี	18	18.8
20 ปีขึ้นไป	47	49.0
ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ)		
ประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 4)	37	38.5
ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7)	50	52.1
ประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3)	9	9.4

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน แสดงผลโดยจำแนกจำนวนและค่าร้อยละ โดยแยกการวิเคราะห์ตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ) มีลักษณะ ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 ตามลำดับ
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตามลำดับ
3. สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และมีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ
5. ระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ 20,501 บาทขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมา มีระดับรายได้ 17,001 - 20,500 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และระดับรายได้ ต่ำกว่า 17,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

7. ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 รองลงมาประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และประเภททั่วไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ตามลำดับ



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 4.2 – 4.16

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.700	มาก	7
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.41	0.903	ปานกลาง	14
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.58	0.815	มาก	11
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.90	0.622	มาก	5
5. ด้านเงินเดือน	3.80	0.720	มาก	6
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.554	มาก	3
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.98	0.562	มาก	1
8. ด้านตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.551	มาก	8
9. ด้านความมั่นคง	3.68	0.767	มาก	9
10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.441	มาก	4
11. ด้านการยอมรับนับถือ	3.53	0.597	มาก	12
12. ด้านลักษณะงาน	3.64	0.540	มาก	10
13. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.427	มาก	2
14. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.46	0.745	ปานกลาง	13
รวม	3.73	0.399	มาก	

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.399$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้านพบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.562$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.427$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.554$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.441$) ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.622$) ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.720$) ด้านนโยบายและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.700$) ด้านตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.551$) ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.767$) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.540$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.815$) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.597$) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.745$) และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.903$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารของ หน่วยงาน	3.71	0.749	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหาร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	3.37	0.861	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	4.01	0.864	มาก	1
รวม	3.70	0.700	มาก	

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.700$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม
ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของ
ท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.864$) รองลงมา
คือ ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$,
 $\sigma = 0.749$) และ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.861$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำ ในการทำงานได้	3.63	0.963	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.32	0.978	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	0.972	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.903	ปานกลาง	

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการบังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.903$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนใหญ่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของ
ท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.963$)
รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.978$) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.972$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเคารพการตัดสินใจในการทำงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.79	0.832	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารกับท่านอย่าง ตรงไปตรงมา	3.55	0.844	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนเป็น ตัวอย่างที่ดี	3.40	1.031	ปานกลาง	3
รวม	3.58	0.815	มาก	

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.815$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม
ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเคารพการ
ตัดสินใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.832$)
รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารกับท่านอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.844$) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 1.031$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.85	0.680	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวย ความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	3.88	0.723	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน	3.96	0.787	มาก	1
รวม	3.90	0.622	มาก	

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.622$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้
ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.787$)
รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.723$) และ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ
การทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.680$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานของท่าน	3.90	0.755	มาก	2
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าครองชีพ	4.01	0.774	มาก	1
3. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้น เงินเดือนที่ชัดเจน	3.50	0.973	มาก	3
รวม	3.80	0.720	มาก	

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.720$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่า
ครองชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.774$) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน
ที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.755$) และ
หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.973$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.87	0.699	มาก	3
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	3.90	0.633	มาก	2
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงานได้	4.02	0.615	มาก	1
รวม	3.93	0.554	มาก	

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.554$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.615$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.633$) และ ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.699$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.08	0.659	มาก	1
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและดูแลครอบครัวได้	4.07	0.652	มาก	2
3. ท่านได้พักผ่อนเต็มที่ในช่วงวันหยุด	3.79	0.806	มาก	3
รวม	3.98	0.562	มาก	

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.562$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสะดวกในการเดินทาง
มาทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.659$) รองลงมา คือ ท่านสามารถ
แบ่งเวลาทำงานและดูแลครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.652$) และ
ท่านได้พักผ่อนเต็มที่ในช่วงวันหยุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.806$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านตำแหน่งหน้าที่

ด้านตำแหน่งหน้าที่	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	3.75	0.833	มาก	2
2. ท่านได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากผู้อื่น	3.50	0.664	มาก	3
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	3.82	0.580	มาก	1
รวม	3.69	0.551	มาก	

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.551$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านประพฤติปฏิบัติตนได้
อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.580$) รองลงมา คือ
ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma =$
 0.833) และ ท่านได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$,
 $\sigma = 0.664$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานใน หน่วยงานนี้	3.93	0.792	มาก	1
2. ท่านเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดปัญหากับหน่วยงาน ทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้	3.65	0.880	มาก	2
3. ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงาน ของท่าน	3.44	0.982	ปานกลาง	3
รวม	3.68	0.767	มาก	

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความมั่นคง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.767$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานใน
หน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.792$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นเมื่อเกิด
ปัญหากับหน่วยงานทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.880$) และ ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.982$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา	4.11	0.540	มาก	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่างตามที่ได้รับ มอบหมาย	3.88	0.595	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.78	0.652	มาก	3
รวม	3.92	0.441	มาก	

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมด
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับ
มอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.540$)
รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.595$) และ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบ
ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.652$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับ จากผู้อื่น	3.48	0.615	ปานกลาง	2
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึง ในงานวิชาการ	3.67	0.801	มาก	1
3. ท่านเคยได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน	3.44	0.752	ปานกลาง	3
รวม	3.53	0.597	มาก	

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.597$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนใหญ่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่
ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.801$)
รองลงมา คือ ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.615$) และ ท่านเคยได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.752$) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของท่าน	3.33	0.749	ปานกลาง	3
2. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและ บทบาท หน้าที่ อย่างชัดเจน	3.77	0.570	มาก	2
3. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.83	0.690	มาก	1
รวม	3.64	0.540	มาก	

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.540$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนใหญ่มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.690$) รองลงมา
คือ ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาท หน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.570$) และ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.749$) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานท่านจะพยายาม แก้ไขให้ดีที่สุด	4.20	0.433	มาก	1
2. ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับ หน่วยงาน	3.82	0.739	มาก	3
3. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.568	มาก	2
รวม	3.95	0.427	มาก	

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.427$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดใน
งานท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.433$) รองลงมา
คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.568$)
และ ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$,
 $\sigma = 0.736$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.748	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน	3.21	0.942	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ ทักษะในการทำงานใหม่ๆ	3.59	0.912	มาก	1
รวม	3.46	0.745	ปานกลาง	

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.745$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนใหญ่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน
สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ทักษะในการทำงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$,
 $\sigma = 0.912$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.748$) และหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.942$)
ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง นำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 4.17 – 4.20

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ในภาพรวม

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน	3.93	0.343	มาก	2
2. ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.57	0.462	มาก	3
3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.396	มาก	1
รวม	3.85	0.329	มาก	

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.329$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.396$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.343$) และด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.462$) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพ
 ในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
 ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน

ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ในงานที่ทำ	3.75	0.580	มาก	5
2. ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอ หรือเผยแพร่	3.97	0.434	มาก	2
3. ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้	3.95	0.479	มาก	3
4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้น	4.07	0.528	มาก	1
5. ท่านได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์กับงานของท่าน	3.91	0.516	มาก	4
รวม	3.93	0.343	มาก	

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.343$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.528$) รองลงมา คือ ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.434$) ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.479$) ท่านได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์กับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma =$

0.516) และท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.580$) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง	3.91	0.516	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจ ไม่รู้สึกกดดันในขณะที่ทำงาน	3.51	0.767	มาก	2
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.51	0.710	มาก	3
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.45	0.832	ปานกลาง	5
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.46	0.753	ปานกลาง	4
รวม	3.57	0.462	มาก	

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.462$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.516$) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจ ไม่รู้สึกกดดันในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.767$) ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.710$) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.753$) และองค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.832$) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.09	0.504	มาก	1
2. ท่านทราบกำหนดระยะเวลาการส่งงานที่แน่นอน	4.03	0.570	มาก	4
3. ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	4.02	0.502	มาก	5
4. ท่านได้วางแผนลำดับการทำงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.467	มาก	2
5. ท่านมีการรายงานความก้าวหน้าของงานตามกำหนดระยะเวลา	4.04	0.578	มาก	3
รวม	4.04	0.396	มาก	

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.396$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.504$)

รองลงมา คือ ท่านได้วางแผนลำดับการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.467$) ท่านมีการรายงานความก้าวหน้าของงานตามกำหนดระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.578$) ท่านทราบกำหนดระยะเวลาการส่งงานที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.570$) และท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.502$) ตามลำดับ



4.4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ หาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Co-efficient หรือ Spearman's rho (ρ)) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ข้อมูล 2 ชุด เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและความมีประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	ρ	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.524*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
2. ด้านการบังคับบัญชา	0.437*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.339*	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.312*	0.002	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
5. ด้านเงินเดือน	0.499*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.189	0.065	-
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.378*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
8. ด้านตำแหน่งหน้าที่	0.288*	0.004	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
9. ด้านความมั่นคง	0.470*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.264*	0.009	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
11. ด้านการยอมรับนับถือ	0.482*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
12. ด้านลักษณะงาน	0.413*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
13. ด้านความรับผิดชอบ	0.498*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
14. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.537*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.643	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม และควมมีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p = 0.643$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p = 0.537$) ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p = 0.524$) ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.499$) ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.498$) ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.482$) ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.470$) ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.437$) ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.413$) ด้านชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.378$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.339$) ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($p = 0.312$) ด้านตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($p = 0.288$) ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($p = 0.264$) ตามลำดับ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษา ประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แบ่งตามประเภทของตำแหน่งงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14) ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) และประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ รวบรวมข้อมูล เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาลำนวนที่ใช้ในการตั้งคำถาม ความชัดเจน ของคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขนำมาวิเคราะห์และทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากร ที่ทำการศึกษาทั้งหมด จำนวน 96 ชุด ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Cronbach's Alpha Co-efficient) การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ หาค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และ ความมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรฯ ใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho (ρ)) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ข้อมูล 2 ชุด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษาประชากรทั้งหมด 96 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 สถานะภาพสมรส สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ระดับรายได้ 20,501 บาทขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ) ส่วนใหญ่เป็น ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลในรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและดูแลครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านได้พักผ่อนเต็มที่ในช่วงวันหยุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.5 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.6 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.8 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ท่านได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.9 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.10 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาท หน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.11 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารกับท่านอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.12 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก รองลงมา คือ ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและ ท่านเคยได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.13 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ทักษะในการทำงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.14 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านการบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลในรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้วางแผนลำดับการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ท่านมีการรายงานความก้าวหน้าของงานตามกำหนดระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ท่านทราบกำหนดระยะเวลาการส่งงานที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละข้อคำถาม ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ท่านได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์กับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจ ไม่รู้สึกกดดันในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และองค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

5.1.4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ห้สัมพันธ์ประสิทธิสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านและควมมีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รองลงมาเป็นลำดับต่อไป คือ ด้านเงินเดือน ด้านควมรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านควมมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านควมสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ ต่อมาเป็นด้านตำแหน่งหน้าที่ และด้านควมสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านควมสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องควมสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชนก จันยัง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับที่มาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์ภา วัฒนรังสรรค์ (2558)

ทำการวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ มีผลการวิจัยว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวมในระดับสูง เนื่องด้วยบุคลากรได้รับความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เพียงพอ เหมาะสมมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานและ ตำแหน่งงานของตน มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น บุคลากรให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน ตามผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการที่หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่องานของตน โดยพยายามแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับงานอย่างดีที่สุด พยายามพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเสียสละ เวลาส่วนตัวให้กับงานเท่าที่จะทำได้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมมนว ทองแสน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยภารกิจของหน่วยงานเป็นงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชนก จันยง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับที่มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยหน่วยงานมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การซ้อมดับเพลิง เป็นการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และได้จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างเพียงพอ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ได้จัดสรรสวัสดิการต่างๆ ไว้อย่างเพียงพอกับค่าครองชีพของบุคลากร มีเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรได้รับ มีการเลื่อนขั้นอัตราเงินเดือนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ตามผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะชนก จันยัง (2556) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นด้านนโยบายและกฎระเบียบอยู่ในระดับที่มาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ได้มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานเป็นอย่างดี

ด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับที่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวาทองแสน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์กรประกอบของความคาดหวังด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ ปัจจุบันเป็นองค์กรด้านพลังงานขนาดใหญ่ของประเทศ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานและอนาคตขององค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดปัญหาทุกคนในองค์กรจะช่วยกันแก้ไขปัญหา และสามารถผ่านพ้นไปได้

ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า พนักงานโรงแรมมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับที่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก และยังมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะ บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ และมีความเข้าใจในเรื่องงาน บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นผลให้ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชนก จันยัง (2556) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่มาก และ ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรตระหนักว่าในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และมีการสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมา

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับที่มาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เพราะ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนที่ถูกนำไปพูดถึงในงานวิชาการ และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับที่ปานกลาง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ทักษะในการทำงานใหม่ๆ ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปในทางลบ จึงทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

5.2.2 ผลศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก จันยัง (2556) ให้ความสำคัญศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กร ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า พนักงานโรงแรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2559) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรสกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยบุคลากรมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี มีการลำดับความสำคัญของงาน วางแผนในการทำงานเพื่อให้ทันภายในกำหนดระยะเวลาส่งงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน ทুমเทและ เสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อให้การทำงานรวดเร็วยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกรอคัดในเวลาดำเนินงาน ส่วนของหน่วยงานได้กำหนดขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน มีการแจ้งกำหนดส่งงานให้กับบุคลากรทราบล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากร สามารถรายงานความก้าวหน้าของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาสามารถกล่าวได้ ว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวม ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการจูงใจไว้ว่า ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ เกิดขึ้น เพื่อทำหน้าที่เดียวกัน คือการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างสัมพันธ์อันดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน ตามผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และ ความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เนื่องด้วยหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ฯ มีนโยบายเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากร โดยการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

5.2.3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เพราะ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างการบังคับบัญชา และนโยบายการบริหารของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเป็นอย่างดี

5.2.3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน

(2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงาน ได้พยายามที่จะแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน

5.2.3.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เพราะ บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ผลงานของตนได้ถูกนำไปเสนอในที่ประชุม และเมื่อออกความคิดเห็นก็มักจะได้รับ การยอมรับจากผู้อื่นเป็นอย่างดี ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เป็นขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5.2.3.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานย่อยของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรมีขนาดค่อนข้างใหญ่ มีความมั่นคง มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักเป็นอย่างดี

5.2.3.6 ปัจจัยจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

บุคลากรได้รับคำแนะนำในการทำงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนต่อผู้บังคับบัญชาได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปในทางลบ รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านนี้ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรจัดกิจกรรม ดังนี้

จัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของบุคลากรให้ชัดเจน โปร่งใส ที่สำคัญผลการประเมินต้องเป็นธรรม สามารถเปิดเผยเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงได้ เพื่อช่วยลดแนวโน้มการเกิดความรู้สึกด้านลบของบุคลากร ทบทวนและกำหนดนโยบายการบริหารที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้มากขึ้น ให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการคัดสรรบุคลากร การเลือกคนให้เหมาะกับงานวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และผู้บริหารต้องปฏิบัติกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงานให้กับบุคลากร

จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานตามความสามารถของตนเองต่อผู้บริหารได้โดยตรง อาจเป็นการพูดคุยแบบตัวต่อตัว เพื่อลดความกดดันสร้างบรรยากาศในการพูดคุยแบบผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น มีการชมเชย หรือการให้รางวัลบุคลากรดีเด่นสำหรับผู้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ความรู้ทั้งการเรียนรู้ทักษะการทำงาน การเติบโตในหน้าที่การงาน พิจารณาหลักสูตรที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อกรปฏิบัติการของหน่วยงาน ซึ่งการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานนี้ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดอบรม สัมมนา การฟังการบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือแม้แต่การเข้าถึงแหล่งความรู้อย่างห้องสมุด หรือสื่อออนไลน์ที่พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

5.3.1.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย ด้วยเหตุที่ ผู้บังคับบัญชาบางท่านยังยึดถือรูปแบบการทำงานแบบดั้งเดิมอยู่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากเท่าที่ควร รวมถึงวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ทำให้มีมุมมองให้การทำงานแตกต่างกัน หน่วยงานจึงควรจัดกิจกรรม ดังนี้

จัดให้มีกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน เช่น กิจกรรม Open Mind ลองใช้วิธีการจับเข่าคุยกัน เพื่อบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ผู้อื่นได้รับรู้ และให้บุคลากรท่านอื่นๆ ช่วยกันออกความคิดเห็น หากต้องเจอสถานการณ์ ปัญหาเดียวกันนี้ ถ้าเป็นบุคลากรท่านอื่นจะแก้ไขปัญหานี้อย่างไร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมามากขึ้น และในระหว่างนี้ บุคลากรจะเรียนรู้ที่จะเคารพความแตกต่างซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของบุคลิกส่วนตัวและ รูปแบบการทำงาน ในกิจกรรมนี้ต้องไม่มีการสร้างแรงกดดันระหว่างการพูดคุย เน้นการแลกเปลี่ยนมุมมอง ทศนคติในการทำงาน ไม่มุ่งเน้นไปที่การตัดสินระหว่างสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด พยายามพูดคุยแบบเป็นกันเองแบบที่สอนน้องหรือแบบเพื่อนคุยกัน

การจัดการประชุมแบบไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรม Coffee Morning สถานที่และบรรยากาศในการพูดคุยเป็นเรื่องสำคัญ ต้องจัดให้มีบรรยากาศของการพูดคุยกันมากยิ่งขึ้น สร้างความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เน้นให้เป็นการประชุมแบบวิชาการ ควรจัดอย่างน้อยเดือนละครั้ง โดยเรื่องที่จะพูดคุยกันนี้ ไม่ควรเรื่องงาน อาจมีการตั้งประเด็นในการพูดคุยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละครั้ง เช่น การบอกเล่าประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา งานอดิเรกที่ชื่นชอบของแต่ละบุคคล วิธีนี้เป็น การละลายพฤติกรรมทำให้มีความเข้าใจถึงตัวตนของเพื่อนร่วมงานได้ง่ายยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรเข้าใจกันย่อมจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

ร่วมใจกันเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม จัดกิจกรรมร่วมกันเป็นตัวแทนหน่วยงาน เช่น การบริจาคสิ่งของให้ผู้สูงอายุที่ขาดแคลน หรือ มอบหนังสือให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม คือ กิจกรรมเหล่านี้จะเป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความสนใจในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยกันมากขึ้น สามารถทำความรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ง่ายกว่าเพื่อนร่วมงานธรรมดา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

จากการที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับการศึกษาคั้งต่อไป มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.2.1 การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานฯ ในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยให้ความสนใจเรื่อง ปัจจัยจิตใจเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาคั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยจิตใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ธรรมชาติของผู้บริหาร เป็นต้น

5.3.2.2 ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเพียงหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น ในการศึกษาคั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาหน่วยงานอื่นที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.2.3 การศึกษาคั้งนี้ มุ่งศึกษานักวิชาการในกลุ่มที่เป็นพนักงาน ซึ่งได้รับการบรรจุแล้วเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ผลการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ครอบคลุมความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับมากยิ่งขึ้น การศึกษาคั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของพนักงานรับจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรชนก มุกมณี. (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ (ผลิตกระจะกลสองหลังรถยนต์) : นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.
- จันจีรา ไสะประจัน. (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์:กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน).
- จันทรีนภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ณกมล จันทรสม. (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ.
- จิตราวรรณ ดาวรวงศ์สกุล. (2554) การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา. (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ธัญชนก อธิพงษ์วัฒน์, ณัฏษ์ กุลิสร์ และ สุพาดา สิริกุตตา. (ม.ป.ป.) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาคาร ชันธพัต. (2557) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนิศร ยืนยง. (2557) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วี พรินท์ (1991)
- นันทวรรณ ทองแสน. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. บทความงานวิจัยวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ประภา สังขพันธ์. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย.
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน. (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.
- มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. บทความวิจัยประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ.
- เมธี ไพรัชิต. (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตน์ชนก จันยัง. (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
ไม่แสวงหาผลกำไร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2556, 1 พฤศจิกายน). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior
(พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริประภา แผ้วสุวรรณ. (2559) ความสัมพันธ์เจตคติต่องาน บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วน
ร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล.
- สงบศึก เมืองศิมา. (2560) ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันอาหาร.
- สมภาพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปริดา และ สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2555) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม.
- สมใจ ลักษณะ. (2549) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2542). การบริหารสำนักงาน OFFICE MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Andrew J. Dubrin. 1984. Foundations of Organizational Behavior: an applied perspective, New jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Best, J.W. (1989). Research in Education. (6th ed). New Delhi: Plentice-Hall.
- Herzberg, T.J. 1959. Herzber's Motivation Hygiene Theory Applies to Elementary Teachersin Selected Alabama. Dissertation Abstracts International.
- Hinkle, D.E., William, W. and Stephen G.J.. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. (4th ed). New York: Houghton Mifflin.
- McClelland, D.C. 1961. The Achieving Society. Princeton: N.J. Van Nostrand.
- Robbins and Coulter. 2003. Organizational Behavior: Concepts. Controversies, and Applications (5th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prenntice-Hall International, Inc.
- Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 2003. Organizational Behavior. 8th ed. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปสรุปในภาพรวม ดังนั้นการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการตอบแบบสอบถามที่ได้ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ผลการศึกษานี้ เป็นข้อมูลในการหาแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์กร กำหนดแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ในระยะยาว และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานฯ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง () ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี () 20 - 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับรายได้

() ต่ำกว่า 17,000 บาท
() 17,001 – 20,500 บาท
() 20,501 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 1 ปี () 1 - 10 ปี
() 11 - 20 ปี () 20 ปีขึ้นไป

7. ประเภทตำแหน่งงาน (ระดับ)

() ประเภทบังคับบัญชา (ระดับ 8 - 14)
() ประเภทวิชาชีพ (ระดับ 4 - 7)
() ประเภททั่วไป (ระดับ 1 - 3)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง () ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารของ หน่วยงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหาร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน					
ด้านการบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำใน การทำงานได้					
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของ ผู้เสนอ					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารกับท่านอย่างตรงไปตรงมา					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุดมภูมิ ที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ					
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านเงินเดือน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
2. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ					
3. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน					
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงานได้					
ด้านชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและดูแลครอบครัวได้					
3. ท่านได้พักผ่อนเต็มที่ในช่วงวันหยุด					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านตำแหน่งหน้าที่					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2. ท่านได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากผู้อื่น					
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งของท่านหน้าที่					
ด้านความมั่นคง					
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านไป					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงานของท่าน					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้อื่น					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในงานวิชาการ					
3. ท่านเคยได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและ บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน					
3. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด					
2. ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับหน่วยงาน					
3. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
2. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ ทักษะในการทำงานใหม่ ๆ					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง () ให้ตรงกับความเป็นจริง หรือ ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพ ความถูกต้องของงาน					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ในงานที่ทำ					
2. ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอ หรือเผยแพร่					
3. ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้					
4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้น					
5. ท่านได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์กับงานของท่าน					
ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ด้วยตัวเอง					
2. ท่านมีความพึงพอใจ ไม่รู้สึกกดดันในขณะที่ทำงาน					
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ของท่าน					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตของงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงาน ที่รับผิดชอบ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด					
2. ท่านทราบกำหนดระยะเวลาการส่งงานที่แน่นอน					
3. ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ					
4. ท่านได้วางแผนลำดับการทำงานอย่างเหมาะสม					
5. ท่านมีการรายงานความก้าวหน้าของงานตาม กำหนดระยะเวลา					

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล ภัรดา ศิลปชัย

วัน เดือน ปี เกิด 30 มิถุนายน 2530

ภูมิลำเนา จังหวัดราชบุรี

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	2548
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	2550
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

2555 – ปัจจุบัน พนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานด้านบัญชีงบประมาณ)
หน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์โครงการของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง