

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

**MOTIVATIONAL FACTORS AFFECT WORK EFFICIENCY
KASIKORN BANK PUBLIC COMPANY LIMITED
BUILDING MANAGEMENT DEPARTMENT**

สุรียา คำหล้า

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ (2) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งประชากรมีความสัมพันธ์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับสมมติฐานการวิจัย จำนวน 180 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ (2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคง ด้านเงินตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ บริหารอาคาร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study personal factors that affect work efficiency and (2) to study motivation factors that affect work efficiency.

The research was quantitative research. The population is building management employees. Kasikorn Bank Public Company Limited by collecting data from the entire population with whom the population has relationships and has characteristics appropriate to the research hypotheses, totaling 180 people, using an online questionnaire as a data collection tool. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test and one-way analysis of variance.

Major Findings: (1) Results of hypothesis testing to compare gender, age, marital status, educational level, and work experience that affected the efficiency of work. It was found that gender factors, educational level and work experience have no significantly different in work efficiency. Another results was found the factors of age and marital status had significantly different in work efficiency and (2) motivation factors that affected efficiency which is overall at the level of agree to strongly agree. When sorted from highest to lowest, security remuneration and welfare progress acceptance respectively at statistical significance of 0.05

Keywords: Motivation, Efficiency, Building Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีบริษัทเกี่ยวกับฝ่ายบริหารอาคารหลายแห่งประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอหรือพนักงานลาออก ซึ่งทำให้คนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน เพราะคนที่มีอยู่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังคงแตกต่างกันในเรื่องของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย สิ่งนี้เรียกว่า การจูงใจ การจูงใจของคนขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของแรงจูงใจ บางทีแรงจูงใจอาจหมายถึง ความต้องการ ความจำเป็น แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมามุ่งหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกซึ่งแรงจูงใจเป็นเหตุผลของพฤติกรรม มั่นรั้าและรักษากิจกรรมให้คงไว้ และวินิจฉัยทิศทางของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยทั่วไป โดยหลักการแล้ว แรงจูงใจหรือความจำเป็น เป็นกำลังสำคัญของการดำเนินงานให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น การคิดค้นกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด และการสร้างเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขอย่างทั่วถึงนั้น องค์กรโดยมากต่างมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรหรือพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริหารอาคาร ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ทบทวน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ตามระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด ได้แก่

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1. เพศ
- 1.2. อายุ
- 1.3. สถานภาพ
- 1.4. ระดับการศึกษา
- 1.5. ประสบการณ์

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- 2.1. เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.2. ความมั่นคง
- 2.3. ความก้าวหน้า
- 2.4. การเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรตาม

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1.1. การประหยัดต้นทุน
- 1.2. งานเสร็จตามกำหนดเวลา
- 1.3. คุณภาพของงาน
- 1.4. ปริมาณงาน
- 1.5. กระบวนการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ได้แก่ พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

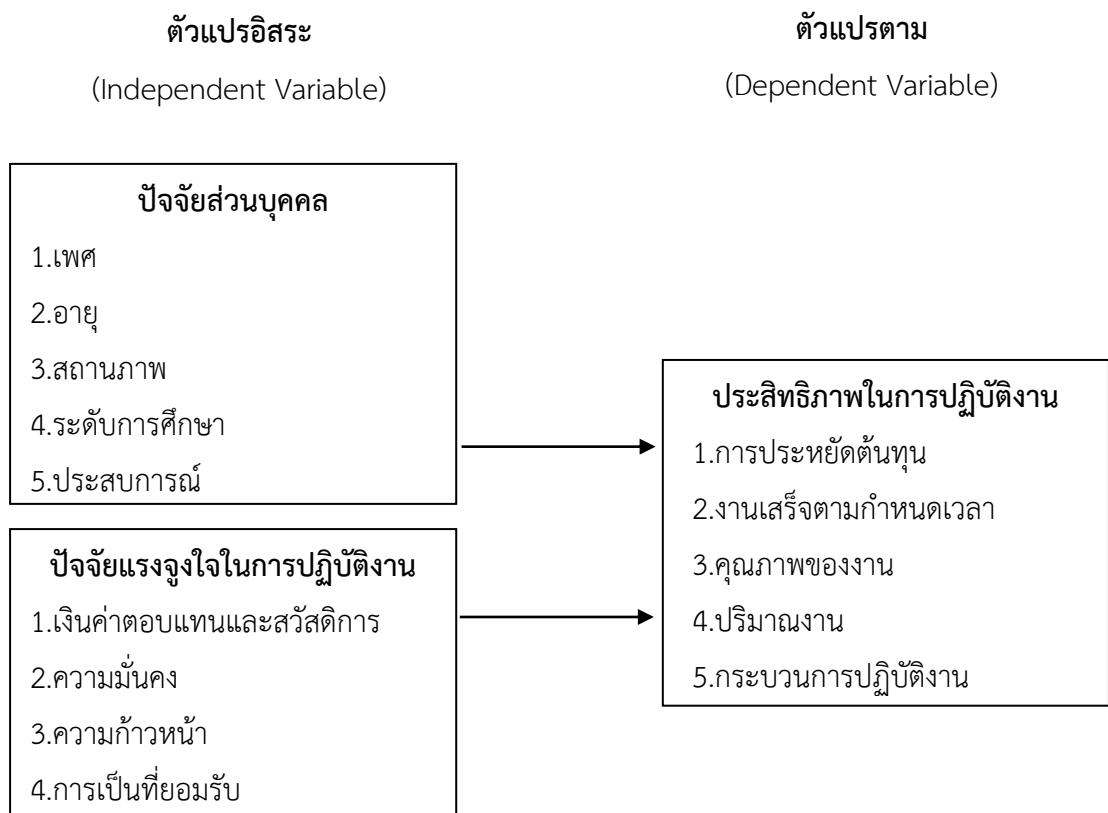
ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาพนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)โดยเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมดจำนวน 180 คน ซึ่งประชากรมีความสัมพันธ์และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับสมมุติฐานการวิจัย

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังแต่ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการองค์กร

การจัดการองค์กรที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจ SME หรือองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมาก ล้วนแล้วจะต้องมีแนวคิดในการจัดการองค์กรในทุกๆด้านให้ครอบคลุม จะได้ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ ในฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องมีการจัดการดำเนินการที่ดี และ

นำแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทำนองเดียวกัน การจัดการองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้ทีมงานมีทิศทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นสำคัญอย่างมาก เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถและมีความรู้มีส่วนสำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ทฤษฎีการจัดการองค์กรมีหลายทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีของบูรณาการ (Systems Theory) ทฤษฎีของบูรณาการ (Integration Theory) เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายกระบวนการที่สิ่งต่าง ๆ มาบวกกันหรือรวมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีความหมายใหม่หรือสถานะใหม่ที่สมบูรณ์ขึ้น โดยทั้งสิ่งที่มาบวกหรือรวมกันอาจเป็นสิ่งที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงหรือเป็นจุดประสงค์ที่ต่างกัน หลักการหลักของบูรณาการคือ การสร้างผลลัพธ์ใหม่โดยใช้สิ่งที่มีอยู่มาแล้ว โดยไม่สร้างสิ่งใหม่ขึ้นมาจากศูนย์ หรือก็คือการรวมกันของสิ่งหรือความคิดที่มีอยู่แล้วในวิธีที่สร้างสรรค์และมีความสมบูรณ์ ตัวอย่างของบูรณาการ อาจเป็นการผสมสองสีเพื่อให้ได้สีใหม่ การรวมกลิ่นหลายชนิดเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้กลิ่นใหม่ หรือการรวมความคิดและวิสัยทัศน์ของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันเพื่อสร้างแผนกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ

ทฤษฎีการบริหารด้วยการมองเห็นในมุมมองแบบกลยุทธ์ (Strategic Management Theory) บริหารด้วยการเห็นมองเห็น (Management by Objectives: MBO) ทฤษฎีที่เน้นการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการแข่งขันในตลาด เป็นกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเก็บรวบรวมผลการปฏิบัติของพนักงานเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมที่ทำการมุ่งหวังและเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เป้าหมายจะถูกกำหนดโดยระดับบน และมุ่งเน้นการร่วมมือระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารอาจกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับการเพิ่มยอดขายในช่วงเวลาหนึ่ง และให้ทีมขายตั้งเป้าหมายส่วนตัวและวางแผนกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การใช้ MBO ช่วยให้องค์กรมีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเน้นการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรม

นั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานให้อยู่ร่วมกันกับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานที่สำคัญในการบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้วยความเข้มงวด โดยการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการวางแผนอย่างเป็นระบบ และสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงาน ในที่สุด ความพยายามและการทำงานอย่างมุ่งมั่น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีการบริหารอาคาร

การบริหารอาคาร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดการและดูแลอาคารให้มีการใช้งานและบริการที่มีประสิทธิภาพ และประหยัดทรัพยากร ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ทำให้อาคารพร้อมใช้งานหรือให้บริการ การบริหารอาคารเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนมากแล้วหลักของการบริหารอาคารในธุรกิจจะพูดถึงการวางแผนและการจัดการทรัพยากรทั้งทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรวัสดุ ให้สามารถบำรุงรักษาอาคารให้อยู่ในสภาพที่ดี รวมถึงการจัดการปัญหาและการซ่อมบำรุงอาคารในกรณีที่เกิดความเสียหาย นอกจากนี้ยังมีการจัดการด้านความปลอดภัยและความเชื่อถือได้อีกด้วย เพื่อให้บุคลากรและผู้พักอาศัยหรือผู้มาใช้บริการในอาคารมีความปลอดภัยและมั่นใจในการใช้งาน การบริหารอาคารยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตของการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจได้อย่างเหมาะสม และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในด้านธุรกิจในตลาด ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร

อาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 180 คน ประชากรมีความสัมพันธ์และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับสมมุติฐานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย และใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐานและวิจัยในเชิงสถิติ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

โดยคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดและมีตัวเลือกตอบมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's method)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการตอบแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ซึ่งผู้วิจัยได้มีการกระจายแบบสอบถามผ่านทาง Social Network

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามกับจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปวิเคราะห์ผลตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้แบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

สถิติเชิงพรรณนาใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าเฉลี่ย (Percentage) รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

สถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาการทำนายอิทธิพลของคุณลักษณะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลทั่วไปของข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 180 คน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ในรายละเอียดต่างๆต่อไป

สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ พบว่าค่า Sig.มีค่า 0.166 สำหรับจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig.เท่ากับ 0.086 และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ค่า Sig.เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับการศึกษามีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งสามารถสรุปข้อค้นพบ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือนเช่น ค่าครองชีพ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.58$) รองลงมาเงินเดือนท่านได้รับเหมาะสม สอดคล้อง กับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.58$) ผลตอบที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและบริษัทมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.46$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน สวัสดิการที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และบริษัทควรมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานให้เป็นไปตามเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.19$)

2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานพบว่า บริษัทได้ให้โอกาสก้าวหน้าในงานกับท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.81$) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.72$) ท่านคิดว่าบริษัทจะให้ความมั่นคงกับท่านโดยไม่เลิกจ้างงานหรือปลดออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.67$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.65$)

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยได้นำความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือได้มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.81$) ได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.72$) บริษัทได้มีการจัดอบรมให้กับพนักงานสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.67$) ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นต่างๆร่วมกัน ($\bar{x} = 3.65$) ท่านได้รับอิสระในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.46$) และน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ใส่ใจในงานที่ท่านทำและท่านได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้างานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.19$)

4) ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าปัจจัยท่านได้รับการยกย่องในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{x} = 3.81$) ท่านได้รับคำปรึกษา คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{x} = 3.65$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมแสดงความรู้ ความสามารถ มาเพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.19$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นในการ

ทำงานแตกต่างกันโดยในส่วนของสมมติฐานข้อที่ 1 มีตัวแปรต้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน

เพศ พบว่า ของพนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานฝ่ายบริหารอาคารของหนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง จากพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี อายุ 46 ปี ขึ้นไป อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 26-35 ปียังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้านที่มากพอทำให้ต้องมีการพัฒนาศึกษางานที่รับผิดชอบให้มากขึ้นในการปฏิบัติงาน การประสานงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือ 26-35 ปีมีผลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ประกอบกับพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบและมีความเอาใจใส่ในงาน

สถานภาพ พบว่า พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากสถานภาพทางครอบครัวหรือจิตใจต้องการคนคอยดูแล บางครั้งอาจคิดกังวลเรื่องครอบครัวมากเกินไป ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และสามารถแบ่งเวลา แบ่งแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพได้

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานบริหารอาคาร หนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีข้อมูลปัจจัยที่ต่างกัน มี

ความคิดเห็นในการทำงานแตกต่างกันโดยในส่วนของสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1) ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.239 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านความมั่นคง พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณภาพงานด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับบริษัท โดยมีการเติบโต มั่นคงทั้งในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจอื่นๆ เช่น เงินเดือน โบนัส Incentive และสวัสดิการต่างๆ แม้ว่าพนักงานที่มี อายุ และงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้ความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เช่น คนบางช่วงอายุจะมุ่งเน้นไปที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่งานที่สังกัด คนรุ่นใหม่ๆ จะเน้นเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จากผลการวิจัยพบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงานเพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น พนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ควรมีการส่งเสริมและของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่โดดเด่นสามารถกระตุ้น หรือผลักดันตนเองหรือบุคคลอื่น ให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ โดยมีเป้าหมายหรือความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร พนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และในการจัดเก็บข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาจให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละฝ่ายงานประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา แทน เพื่อทราบผลการทำงานของพนักงานที่อ้างอิงผลงานจริง ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิภาพที่แท้จริงของพนักงาน ให้ฝ่ายอาคารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) แต่ละคนมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาตัวแปร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และความคาดหวัง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารอาคาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยเฉพาะในส่วนของเรื่องเทคโนโลยีฯ ที่เข้ามามีบทบาทช่วยในการทำงานอย่างรวดเร็ว ย่อมมีผลต่อปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กฤตติยา ชินเดช. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท บุญศิริกรพิมพ์ จำกัด. กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544)
- ศทวารุฑ พรหมาย (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง** : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิตา พุกษาอาภรณ์, ชุมพลรอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ. (2562). **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ฉบับเสริม (ธันวาคม 2562), 116-129
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก.(2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). **การจูงใจเพื่อผลงาน**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
- ทิพวิมล อ้นจันทร์. (2561). **การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**, กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทฤษฎี ERG โดย คุณครูจากเมืองพนัส ใน **บันทึกของแก้วตา ป.โท บริหาร ม.บูรพา**.
สืบค้นจาก.<https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- นิตยา พรหมจันทร์ (2562).**แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ปนัดดา ธรรมปัญญา.(2560). **อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และ ประสพชัย พสุนนท์.(2559). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง**. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9(3): 1275-1292.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และ อนุฉัตร ช่างของ.**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ยลดา สุขแสงจันทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าน จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุ่งทิภา อินตะใจ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anan Ngamsa-at. (2008). **How are efficiency and effectiveness different?** (online). Retrieved from http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187 %

- Akradet Maichan (2017). **Factors affecting the work efficiency of employees in the production line machinery installation industry in Songkhla Province.** Thesis (M.B.A. (Business Administration))-Prince of Songkla University, 2017.
- Anichwang Kaewjamnong (2009). **Human resource management = Human resource management.** Songkhla: Thaksin University Book Center.
- Arun Raktham. (1983). Organizational behavior. Bangkok : Odeon Store.
- Ekawinit Promraksa .2012. **Harrington Emerson concepts and theories. Organizational theory and advanced strategic management.** (Online)
Retrieved from.
<http://promrucsadba04.blogspot.com/2012/10/harrington-emerson.html>
- ERG theory by a teacher from Phanat city in **Kaewta's journal, Master's degree in Administration, Burapha University.**
Retrieved from.<https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Juthamat Sa-ard-iam, Suvita Phruaksaaporn, Chumpolrodjam and Panida Nilarun. (2019). **Journal of Humanities and Social Sciences.** Rajapruerk University, supplementary edition (December 2019), 116-129
- Kantaya Permphon. (2008). **Developing work efficiency.** 1st printing. Bangkok: Boonsirikorn Printing Company Limited. Kanlaya Wanichbancha. (2001)
- Krittaya Chindet. (2021). **Work motivation and organizational commitment are related to the work efficiency of Treasury Department officials.** Master of Business Administration Program Management field Srinakharinwirot University
- Natthawat Pengwanpook.(2017). **Motivating factors that affect work efficiency of regular military officials Belongs to the 1st Infantry Battalion, 7th Infantry Regiment.** Graduate School Chiang Mai Rajabhat University
- Nittaya Promchan (2019).**Motivation and leadership that have an effect on work efficiency in organizations in the 4.0 era. Case study of Asefa Public Company Limited.** Rajamangala University of Technology Krungthep.