

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

The effect of motivation on performance of Bangkok Commercial Asset  
Management Public Co., Ltd Employee.

พงศธร พุกษรวัชร<sup>1</sup> และผศ.ดร.เกวลิน เศรษฐกร<sup>2</sup>

Pongsaton Rreuksarangrak<sup>1</sup>, Kevalin Setthakorn<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และการหาค่าหาความสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือนระหว่าง 55,001 ขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 44.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้  $\hat{Y} = 1.264 + 0.151 (x_1) + 0.088 (x_2) + 0.116 (x_3) + 0.063 (x_7) + 0.066 (x_8) + 0.055 (x_{12})$

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration; [pongsatorn99@gmail.com](mailto:pongsatorn99@gmail.com)

<sup>2</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration; [Kevalinsetthakorn@gmail.com](mailto:Kevalinsetthakorn@gmail.com)

## Abstract

The purposes aimed to investigate the level of motivation, efficiency and motivation affecting to performance efficiency of Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd Employee. The sample group is 320 employed by the company. The research tool is the survey and the statistical methods include the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and multiple regression at the significant level of 0.05

The results were found that most respondents were male, aged between 31-40 years old, married, graduated with bachelor's degrees or equivalent, They average monthly income with more than 55,001 bath. Their are mostly the employee between 16-20 year of work experience. The correlation between the motivator factor and the efficiency of work performance indicates that motivation form the Achievement, Recognition, work itself, Relationship with boss and peers, occupation, and stability have the impact on the efficiency of work performance, which can estimate the percentage of 44.10 at 0.05 level of significance. The relationship is implied in the equation as  $\hat{Y} = 1.264 + 0.151 (x_1) + 0.088 (x_2) + 0.116 (x_3) + 0.063 (x_4) + 0.066 (x_5) + 0.055 (x_{12})$

**Keywords:** Motivation Factors, Maintenance or Hygiene Factors, Performance Efficiency

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กรและให้เกิดผลสำเร็จไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานบางบุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น แต่บางบุคคลทำงานเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น จากสาเหตุที่บุคคลเหล่านี้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน ผลของการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่พนักงานแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานมีกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพที่สุดและปริมาณมากที่สุด เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมกระบวนการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งความสุขในการทำงานของพนักงานพร้อมที่ลงทุนลงแรงในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจที่ดีก็ยังช่วยเพิ่มพลังในกระบวนการทำงานแก่พนักงาน เพิ่มความ

พยายามจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกระบวนการทำงานที่ดีขึ้นรวมทั้งช่วยเสริมสร้างคุณค่าให้กับบุคคลนั้นด้วย เนื่องด้วยบุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีในกระบวนการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าถือว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงานผู้ที่มีจรรยาบรรณในกระบวนการทำงานจะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน มีวินัยในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ในหน้าที่การงานและผู้นั้นจะไม่มีเวลาเหลือพอที่เห็นทำสิ่งที่ไม่ควรทำ กระบวนการทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงานซึ่งองค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีแรงจูงใจในกระบวนการทำงานสูงจะส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์(จิตวิทยาอุตสาหกรรม, 2555)

บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หรือ BAM เป็น บริษัทบริหารสินทรัพย์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ดำเนินธุรกิจบริหารจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพและทรัพย์สินรอกการขาย ที่ได้มาจากสถาบันการเงิน ธนาคารและบริษัทบริหารสินทรัพย์อื่น ๆ ปัจจุบันมี 26 สาขาทั่วประเทศที่สามารถเข้าถึงลูกค้าได้ทุกจังหวัด เป้าหมายทางธุรกิจของ BAM คือ ต้องการแก้ไขสินทรัพย์ด้วยคุณภาพของประเทศ ให้กลับมาเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณภาพและหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจได้อีกครั้ง จึงเน้น 2 ธุรกิจหลัก ๆ คือ 1. ธุรกิจบริหารจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพ (NPL) โดยการเข้าซื้อ-ประมูลสินทรัพย์ด้วยคุณภาพ (NPL) จากสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่เกิดจากลูกหนี้ค้างชำระเกิน 90 วัน แล้วเจรจาปรับโครงสร้างหนี้กับลูกหนี้ เพื่อให้ได้ข้อตกลงเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะเข้าซื้อหรือประมูลกับลูกหนี้ที่มีหลักประกัน เพื่อให้ได้กลุ่มที่มีศักยภาพในการชำระหนี้คืนมากที่สุด 2. ธุรกิจบริหารจัดการทรัพย์สินรอกการขาย (NPA) คือการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นทรัพย์สินรอกการขาย ที่ถูกทิ้งร้างหรือสร้างค้างไว้ ให้มีสภาพดีแล้วขายทอดตลาดในราคาที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นที่ดินเปล่า โรงแรม อาคารเพื่อการพาณิชย์ บ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ อาคารชุด ทำให้คนรายได้น้อย-ปานกลาง สามารถเป็นเจ้าของได้ในราคาที่ถูก โดยอสังหาริมทรัพย์เหล่านี้ ได้มาจากการขายทอดตลาดของกรมบังคับคดี สถาบันการเงิน หรือลูกหนี้นำมาใช้เป็นหลักประกันเพื่อเป็นการชำระหนี้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงและผลจากการวิจัยต่อยอดในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวังไว้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรมต่างกันและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นอีกด้วยคนที่มีแรงจูงใจมากจะทำให้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่ในทางตรงกันข้ามคนที่มีแรงจูงใจน้อยจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่สวนทางกับคนที่มีแรงจูงใจมากหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (Pinder, 1984) การจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม คือ เป็นการชักนำการปฏิบัติของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของผู้ให้แรงจูงใจ วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559) ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยบุคคลนั้นมีความต้องการในการ

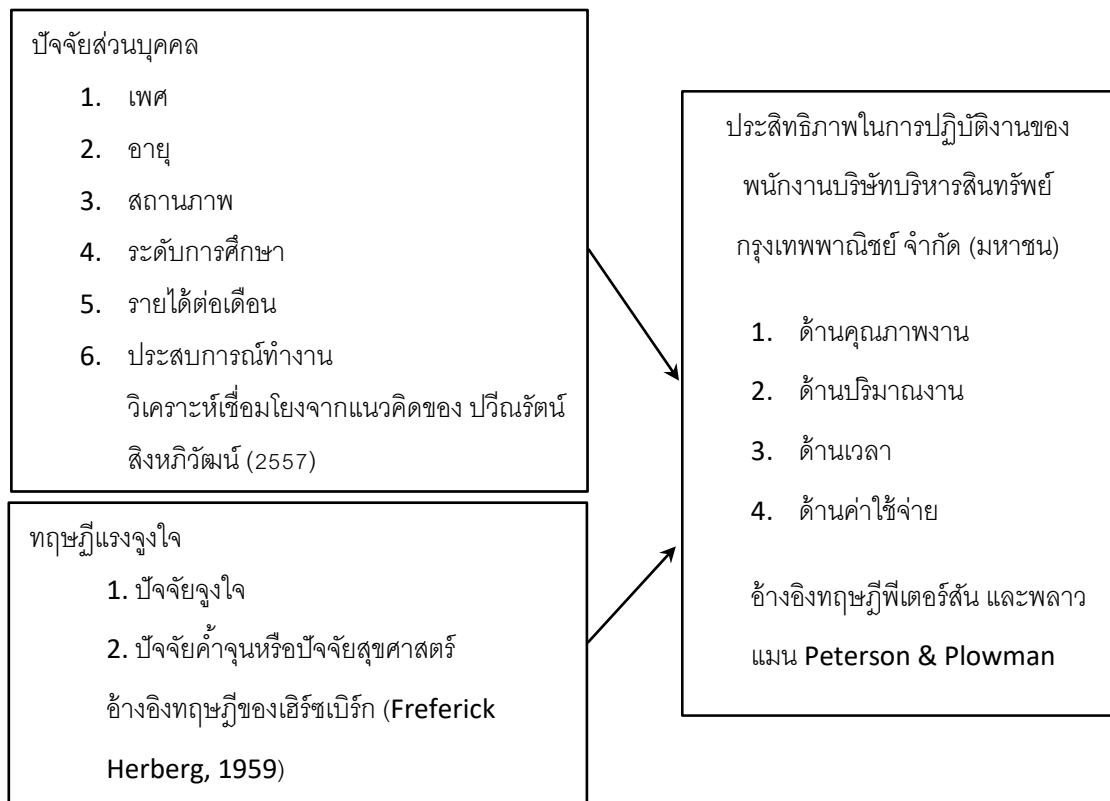
2. แนวเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรในการผลิตที่ได้จากการดำเนินงานที่ต่ำกว่าในการกำหนดไว้ตามแผนงานหรือความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยการผลิตที่มากกว่าในการกำหนดไว้ตามแผน โดยประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับทรัพยากรที่เสียไปในการดำเนินงานจริงเปรียบเทียบกับแผนที่คาดหวังไว้พีเตอร์สัน และพลาแมน (Peterson & Plowman 1953 อ้างอิงใน กานดา คำมาก, 2555) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจหมายถึงการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตและสามารถผลิตสินค้าหรือการบริการภายใต้ปริมาณหรือคุณภาพที่คาดหวังไว้ การที่คาดหวังไว้ต้องคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อมและข้อผูกมัดทางการเงินที่หมุนเวียนหรือยังคงอยู่ ดังนั้นองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้คือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณ (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Cost)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้จัดทำตารางสรุปดังนี้

### ตารางที่ 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ณัฐวัตร เป็ง วันปลูก (2560)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ Multiple Regression	ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 ตัวอย่าง	ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.775
พัชรินทร์ กลาย สุวรรณ (2560)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน	ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำนวน 117 ตัวอย่าง	แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ Multiple Regression	พนักงานองค์การคลังสินค้าและลูกจ้างองค์การ คลังสินค้า จำนวน 515 ตัวอย่าง	แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปัทมิตา จัน ทวงศ์ (2559)	สถิติเชิงพรรณนา, ค่าความเบ้ ค่า ความโด่ง, สถิติ Multiple Regression	ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำนวน 352 ตัวอย่าง	ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจของลูกจ้างอยู่ระดับมากอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปัญญาพร สฐิติ พงศ์ (2558)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ Multiple Regression	พนักงานบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอน สตรัคชั่น จำนวน 120 ตัวอย่าง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปวีณรัตน์ สิงห ภิวฒน์ (2557)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ T-tset (LSD) Chi-square	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดอาชีวศึกษาจำนวน 241 ตัวอย่าง	แรงจูงใจมีความสัมพันธ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
กานดา คำ มาก (2555)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ Correlation	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฝ่ายผลิต จำนวน 391 ตัวอย่าง	พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ 0.05
ประเสริฐ อุไร (2555)	สถิติเชิงพรรณนา, สถิติเชิงอนุมาน, สถิติ Correlation, สถิติ Chi-square	พนักงานในบริษัทเอจซีซี จำนวน 204 ตัวอย่าง	แรงจูงใจในมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับ 0.05

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) จากการอ้างอิงข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2564 บริษัท ฯ แบ่งเป็นพนักงานระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการรวมทั้งสิ้น 1308 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน รวมเป็น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า รวมเป็น 5 ข้อใหญ่ แบ่งเป็นข้อย่อย 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชาหรือนิเทศงาน รวมเป็น 8 ข้อใหญ่ แบ่งเป็นข้อย่อย 26 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย รวมเป็น 4 ข้อใหญ่ แบ่งเป็นข้อย่อย 12 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศชาย อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 55,001 ขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 320 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นแต่ละด้านเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.65	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.74	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.29	0.70	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.75	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.17	0.83	มาก
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์			
ด้านค่าตอบแทน	4.12	0.84	มาก
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.69	มาก

ด้านสถานะของอาชีพ	4.12	0.81	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	0.81	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.05	0.82	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.15	0.80	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.01	0.83	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	3.78	0.83	มาก
รวม	4.13	0.78	มาก

จากผลการศึกษา ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.74) ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.80) ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 320 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นแต่ละด้านเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณภาพงาน	3.99	0.69	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.38	0.65	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.19	0.70	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.04	0.76	มาก
รวม	4.15	0.70	มาก



จากผลการศึกษา ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บริหาร  
 สินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ให้ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการ  
 ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
 ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  =  
 4.38, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.70)  
 ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.76) และ ด้านคุณภาพงาน อยู่ใน  
 ระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง  
 ที่ 4 ดังนี้ ตารางที่ 4 การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.264	0.182		6.930	0.000*
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน					
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน	0.151	0.031	0.226	4.803	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.088	0.028	0.151	3.144	0.002*
ลักษณะของงาน	0.116	0.029	0.185	3.933	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.050	0.028	0.086	1.821	0.070
ความก้าวหน้า	0.030	0.026	0.057	1.138	0.256
ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์					
ค่าตอบแทน	0.042	0.027	0.082	1.587	0.113
ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	0.063	0.032	0.100	1.992	0.047*
สถานะของอาชีพ	0.066	0.027	0.122	2.478	0.014*
นโยบายและการบริหาร	0.030	0.028	0.056	1.076	0.283
สภาพการทำงาน	0.003	0.028	0.006	0.120	0.905
ชีวิตส่วนตัว	0.022	0.029	0.041	0.783	0.434
ความมั่นคงในงาน	0.055	0.027	0.104	2.055	0.041*
การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	-0.028	0.026	-0.054	-1.069	0.286

R = 0.681, R<sup>2</sup> = 0.464, F-test = 20.353, Durbin-Watson = 1.816, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.441,  
 Sig. = 0.000\*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.816 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 สามารถบอกได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ารวมทุกด้าน ที่สามารถคาดการณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่ใช้ในการทดสอบสามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 44.1

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศชาย อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 55,001 ขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ของพนักงาน

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความเห็นมากที่สุดในด้าน ลักษณะของงาน รองลงมา การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ผู้ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ตอบแบบสอบถามที่ให้ความเห็นมากที่สุดในด้าน ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุดในด้านปริมาณงาน รองลงมา ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.681 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05สามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.264 + 0.151_{x_1} + 0.088_{x_2} + 0.166_{x_3} + 0.063_{x_7} + 0.066_{x_8} + 0.055_{x_{12}}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 320 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 21 – 25 ปี สามารถอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จากการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กร ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกันไม่ได้มีการแบ่งเขตในเรื่องของเพศชาย หรือเพศหญิง อายุ รายได้ และประสบการณ์ จึงทำให้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพกับระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจเป็นเพราะความคาดหวังจากบริษัท มากขึ้น ทำงานให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความตระหนักในด้านความปลอดภัย และคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย อทิทยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อมาด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์พบว่า ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านชีวิตส่วนตัว ต่อมาด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา หรือนิเทศงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จิตพิงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าองค์กรที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องมีการบริหารงานและนโยบายที่เหมาะสมมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานให้เต็ม

ความสามารถจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงมากเนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานรู้สึกผ่อนคลายและคอยให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลาเป็นผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้มอบหมายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานรวมทั้งมีระบบสารสนเทศที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในแต่ละขั้นตอนและสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน ปริมาณงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาด้านเวลา ต่อมาด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ด้านปริมาณงาน เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนผลงานของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 มีระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริง เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและปริมาณงานสูงกว่าที่วางไว้ พิจารณาจากจำนวนผลงานซึ่งเป็นตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำที่ดั่งนั้นงานด้านนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลจึงไม่เข้ามาเกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของระบบศาลยุติธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสูงงานที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

นอกจากนี้ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ยังสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้รวมทั้งสามารถจัดสรรปริมาณงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ มีปริมาณงานที่ปฏิบัติเป็นไปตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรทราย กาญจนอุดมการ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกัน ที่กล่าวถึงปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ต้องมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คุณภาพของงานโดยพิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ เวลาโดยเปรียบเทียบเวลาในการปฏิบัติงานจริงกับเวลาที่ถูกกำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายพิจารณาจากการใช้ทรัพยากรที่เสียไปเปรียบเทียบกับผลลัพธ์

การศึกษาระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) พบว่า

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 44.1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และด้านความก้าวหน้า สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.4 และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 44 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.4

นอกจากนี้พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ที่มีแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ พนักงานสามารถจัดสรรกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆและพัฒนาวิธีการปฏิบัติ เพื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้น ของ Maslow สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้

กล่าวว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์โดยความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นไปตามความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มศักยภาพของตัวเอง

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนวคิดใหม่ๆและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนพนักงานให้เลื่อนตำแหน่งเพื่อเปิดโอกาสความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ

ด้านค่าตอบแทน การขึ้นอัตราเงินเดือนควรมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับกระบวนการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ดังนั้นการนำข้อมูลไปใช้ควรพิจารณา และควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นเพื่อให้ได้รับข้อมูลต่างๆ ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ควรรู้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลจากความคิดแรกเพื่อให้ฐานข้อมูลกระจายออกหรือสามารถได้รับข้อมูลอย่างแท้จริง

ควรมีการศึกษาเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเพื่อเพิ่มเติมในประเด็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

### บรรณานุกรม

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทศพร ทรงเกียรติ (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประกายมาศ วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย.อินตัสตรีส จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Gwavuya Frank. (2010). Factors Affecting Job Satisfaction Among Civilian Staffin The Zimbabwe Republic Police.
- Mohammad, K. H. and Hossain Anowar.(2012). Factors Affecting Employees Motivation in the Fast Food Industry : The Case of KFC UK Ltd., Research Journal od Economic, Business and ICT.