

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัท  
เจริญเชกกองพลังงาน (CSE)

THE MOTIVATION AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF THE  
STAFF OF THE LAO DEVELOPMENT BANK UNDER THE  
ADMINISTRATION OF CSE



<sup>1</sup>มะหานะคอน สะหวนวนวง, <sup>2</sup>มาลิณี ศรีไมตรี และ <sup>3</sup>อรัยดา พรเจริญ

<sup>1</sup>Mahanakhone Sangouanvong, <sup>2</sup>Malinee Srimaitree and <sup>3</sup>Irada Phorncharoen

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

<sup>1</sup>mahanakhone.sg61@ubru.ac.th

Received: July 02, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) ปัจจัยจูงใจ ใน

<sup>1</sup> นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด และงานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ ตามลำดับ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) มีเพียง 4 ตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ได้ร้อยละ 74.10 ( $Adj R^2 = .741$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมแตกต่างกันและด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ธนาคารพัฒนาลาว, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงาน

## Abstract

The objectives of the research were 1) to study the motivation level that had an effect on the work efficiency of the staff of the Lao Development Bank under the administration of CSE, 2) to examine the work efficiency of the staff of the bank in the study, and 3) to compare the motivation that affected the efficiency of the staff as classified by personal factors. The samples in the study were 297 staff of the Lao Development Bank, derived by a stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with an confidence value equivalent to .93. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, a multiple regression analysis, t-test and F-test. The research findings were as follows. 1) The motivation was found to be at a high level. Individual items could be arranged in a descending order as follows: job achievement, acceptance, and job features. The

supportive factors were at a high level. They could be shown in a descending order: career status, career opportunity, progress, relations with the superiors. 2) The overall efficiency of the staff in the study was at a high level. First was a work reliability, followed by worthiness and maximum profits, and sufficient tasks. There were four variables to predict the work efficiency: job achievement, career status, working conditions and personal life. These could predict the work efficiency of the staff under study by 74.10 (Adj R = .741).3) Based on a comparison of the work motivation, it was found that the staff with different working status held a different view at a statistical significance of .05. There was a difference with a statistical significance of .01 in the job success. Educational levels and career status showed a difference with a statistical significance of .01.

**Keywords:** Lao Development Bank, Work Efficiency, Staff

## บทนำ

ธนาคารของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ในปัจจุบันถือว่ามีการพัฒนาและเติบโตขึ้นมาก เนื่องจากรัฐบาล สปป.ลาว เร่งปฏิรูปและปรับโครงสร้างระบบธนาคารอย่างจริงจังเพื่อยกระดับมาตรฐานเทียบเท่าสากล ส่งผลให้ในช่วงที่ผ่านมาขนาดสินทรัพย์ ปริมาณเงินฝากและยอดสินเชื่อในระบบธนาคารของ สปป.ลาว เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันธนาคารพาณิชย์ต่างชาติก็เข้ามาขยายการลงทุนใน สปป.ลาว มากขึ้น จนปัจจุบัน สปป.ลาว มีธนาคารพาณิชย์ซึ่งประกอบด้วยธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ธนาคารเฉพาะกิจ ธนาคารพาณิชย์เอกชนธนาคารพาณิชย์ร่วมทุน ธนาคารพาณิชย์ที่เป็นบริษัทลูกของธนาคารต่างชาติ และสาขาของธนาคารพาณิชย์ต่างชาติ รวม 42 แห่ง และมีสำนักงานตัวแทนของธนาคารพาณิชย์ต่างชาติอีก 1 แห่ง อย่างไรก็ตาม ระบบธนาคารใน สปป.ลาว ยังมีขนาดค่อนข้างเล็ก (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย 2564: 2)

ปัจจุบันการแข่งขันอย่างรุนแรงขององค์กรจำเป็นต้องหาทางปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเป็นผู้นำทางธุรกิจ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรืออาจพ่ายแพ้ต่อคู่แข่งในธุรกิจธนาคาร เทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่กับธุรกิจธนาคาร (เพทาย ทรัพย์เก 2563: 2)

เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กร งานสำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ การกำกับดูแล และกระตุ้นให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดและขับเคลื่อนพฤติกรรมและผลงานคือ “แรงจูงใจ” ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจสิ่งสำคัญคือ ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของนโยบายการสนับสนุนด้านความสำเร็จในการ

ทำงานของบุคคล การตั้งใจ มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หากบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องตามความต้องการ จะทุ่มเททำงานเต็มกำลังความสามารถที่มีและมีความเต็มใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน (อรุณวรรณกุล นิล 2558: 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำนวนทั้งสิ้น 297 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม ใช้สอบถามพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำนวนทั้งสิ้น 297 คน คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise เพื่อเปรียบเทียบกับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test

#### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) สรุปผล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 อายุส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ 5,000,250–7,500,000 กีบ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 4 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ผลการวิจัยดังตารางที่ 1-3

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ปัจจัยจูงใจ ภาพรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ | $\bar{X}$   | S.D.       | ระดับแรงจูงใจ |
|-------------------------------------|-------------|------------|---------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน         | 4.20        | .60        | มาก           |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ     | 4.08        | .64        | มาก           |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ       | 4.06        | .67        | มาก           |
| 4. ด้านความรับผิดชอบในงาน           | 3.89        | .74        | มาก           |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ          | 3.67        | .87        | มาก           |
| <b>ภาพรวม</b>                       | <b>3.98</b> | <b>.62</b> | <b>มาก</b>    |

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ปัจจัย คำจูน ภาพรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน              | $\bar{X}$   | S.D.       | ระดับแรงจูงใจ |
|--------------------------------------|-------------|------------|---------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ            | 3.80        | .76        | มาก           |
| 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต      | 4.06        | .65        | มาก           |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 4.02        | .74        | มาก           |
| 4. ด้านสถานะของอาชีพ                 | 4.15        | .64        | มาก           |
| 5. ด้านนโยบายและการบริหาร            | 3.80        | .72        | มาก           |
| 6. ด้านสภาพการทำงาน                  | 3.91        | .73        | มาก           |
| 7. ด้านชีวิตส่วนตัว                  | 3.92        | .71        | มาก           |
| 8. ด้านความมั่นคงในงาน               | 3.97        | .57        | มาก           |
| <b>ภาพรวม</b>                        | <b>3.95</b> | <b>.58</b> | <b>มาก</b>    |

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ปัจจัย คำจูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                    | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง             | 4.24      | .71  | มาก   |
| งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด       | 4.21      | .75  | มาก   |
| งานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ              | 4.20      | .70  | มาก   |
| ภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน | 4.16      | .71  | มาก   |
| สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด   | 4.03      | .90  | มาก   |

|   |             |            |            |
|---|-------------|------------|------------|
| เวลาในการปฏิบัติงานความเหมาะสมกับงาน                        | 3.95        | .89        | มาก        |
| การปฏิบัติงานและงบประมาณมีความเหมาะสม                       | 3.99        | .89        | มาก        |
| การปฏิบัติงานใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุด | 4.03        | .91        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>4.10</b> | <b>.63</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) และงานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) การปฏิบัติงานใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.03$ ) การปฏิบัติงานและงบประมาณมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.99$ ) และเวลาในการปฏิบัติงานความเหมาะสมกับงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) เป็นตัวแปรเกณฑ์โดยวิธี Stepwise ( $n = 297$ )

| ตัวแปรอิสระ  | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย |      | t       | P    |
|--|-------------------------|------|---------|------|
|  | B                       | Beta |         |      |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $x_1$ )   | .289                    | .274 | 5.980** | .000 |
| ด้านสถานะของอาชีพ ( $x_9$ )  | .228                    | .231 | 4.635** | .000 |
| ด้านสภาพการทำงาน ( $x_{11}$ )  | .193                    | .222 | 4.840** | .000 |
| ด้านชีวิตส่วนตัว ( $x_{12}$ )  | .236                    | .264 | 5.127** | .000 |
| Constant = .263 R = .863 R <sup>2</sup> = .745 Adj R <sup>2</sup> = .741 df1 = 1 df2 = 292 F <sub>1,292</sub> = 21.479 |                         |      |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) พบตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ .863 และตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ได้ร้อยละ 74.10 ( $Adj R^2 = .741$ )

ดังนั้น เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.263 + 0.289 \text{ ด้านความสำเร็จในการทำงาน} + 0.236 \text{ ด้านชีวิตส่วนตัว} + 0.228 \text{ ด้านสถานะของอาชีพ} + 0.193 \text{ ด้านสภาพการทำงาน}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.274 \text{ ด้านความสำเร็จในการทำงาน} + 0.264 \text{ ด้านชีวิตส่วนตัว} + 0.231 \text{ ด้านสถานะของอาชีพ} + 0.222 \text{ ด้านสภาพการทำงาน}$$

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และ ด้านสภาพการทำงาน

ถ้าธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ต้องการแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 100 จะต้องเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 27.40 ด้านชีวิตส่วนตัว เท่ากับ 26.40 ด้านสถานะของอาชีพ เท่ากับ 23.10 และด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 22.20 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t-test, One Way ANOVA สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศ พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ในภาพรวมและรายด้านพนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามอายุ พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ภาพรวมและรายด้านพนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามสถานภาพ

| แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F      | P   |
|---|------------------|--------|-----|------|--------|-----|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน                      | ระหว่างกลุ่ม     | 3.32   | 2   | 1.66 | 4.63** | .01 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 105.27 | 294 | .35  |        |     |
|   | รวม              | 108.59 | 296 |      |        |     |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 2.11   | 2   | 1.05 | 3.09*  | .04 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 100.36 | 294 | .34  |        |     |
|   | รวม              | 102.47 | 296 |      |        |     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามสถานภาพ พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F      | P   |
|---|------------------|--------|-----|------|--------|-----|
| ด้านสถานะของอาชีพ                             | ระหว่างกลุ่ม     | 3.81   | 2   | 1.90 | 4.67** | .01 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 120.12 | 294 | .40  |        |     |
|   | รวม              | 123.94 | 296 |      |        |     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน

| แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F      | P   |
|---|------------------|--------|-----|------|--------|-----|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน                      | ระหว่างกลุ่ม     | 4.43   | 3   | 1.47 | 4.15** | .00 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 104.15 | 293 | .35  |        |     |
|   | รวม              | 108.59 | 296 |      |        |     |
| ด้านสถานะของอาชีพ                             | ระหว่างกลุ่ม     | 10.98  | 3   | 3.66 | 9.49** | .01 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 112.95 | 293 | .38  |        |     |
|   | รวม              | 123.94 | 296 |      |        |     |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 3.69   | 3   | 1.20 | 3.56** | .01 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 98.87  | 293 | .33  |        |     |
|   | รวม              | 102.47 | 296 |      |        |     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันและด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย อีกทั้งยังมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ จิระโร (2563: 33-44) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 142 คน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานธนาคารสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ โดยไม่กระทบต่องานประจำ จึงทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตครอบครัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ จิระโร (2563: 33-44) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 142 คน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านสถานะของอาชีพ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานธนาคารเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งเป็นอาชีพที่มีความน่าเชื่อถือในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565: 78-94) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายสินเชื่อ จำนวน 170 คน พบว่าปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC สถานะของอาชีพด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

4. ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ภายในสถานที่ปฏิบัติงานมีการควบคุมสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกในเวลาทำงาน เช่น แสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ อีกทั้งสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติรัตน์ ชะเอม (2563: 37-51) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 79 คน พบว่าระดับในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกกองพลังงาน (CSE) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง โดยงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่าและมีประโยชน์ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติมีการะงานที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560: 44-75) ได้ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจำนวน 410 คน พบว่าเจเนอเรชั่นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนา ลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. จำแนกตามสถานภาพ พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพสมรส มีความมุ่งมั่น ต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักประกันในความสำเร็จในการทำงานและเป็นการวางแผนครอบครัว ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565: 78-94) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC ตัวอย่างในครั้งนี้อยู่ จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระดับการศึกษา พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจ เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่หลากหลายเนื่องจากเป็น พนักงานที่กำลังอยู่ในช่วงที่กล้าแสดงออกและกล้าที่จะนำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการศึกษา มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติรัตน์ ชะเอม (2563: 37-51) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 79 คน พบว่าการ วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน พนักงานธนาคารพัฒนาลาวมีความคิดเห็นใน ภาพรวมแตกต่างกันและด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่มากทำให้ มีการคำนึงถึงการใช้จ่ายและคำนึงถึงความจำเป็นต่างๆ ในการใช้จ่ายแต่ละครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัชระ แยมชู (2563: 35-68) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงาน ใหญ่ จำนวน 340 คน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ปัจจัยจูงใจ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด และงานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ ตามลำดับ จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกของพลังงาน (CSE) มีเพียง 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

## เอกสารอ้างอิง

- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ทองใบ สุตขารี. (2551). *การวิจัยธุรกิจ*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2564). *รู้จักธนาคารรัฐใน สปป.ลาว*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2565) จาก [https://www.exim.go.th/eximinter/e-news/7309/enews\\_july2018\\_currency.html](https://www.exim.go.th/eximinter/e-news/7309/enews_july2018_currency.html)
- ดุขุฎี อิศราพฤกษ์. (2560). *เงินเนอเธอร์แลนด์และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- พัลลภ จิระโร (2563). “แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร”. วารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการการวิจัยทางสังคมศาสตร์. 1(2) (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 33-44.
- เพทชาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). *แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- นวมลลี้ สิทธิภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก,
- อรุณวรรณ กุลนิล. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

