แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด

MOTIVATION THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CASE STUDY OF TRIMOTIVE ASIA PACIFIC LTD.

ชญานิษฐ์ เตชะ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

59710078_3060802168

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ชญานิษฐ์ เตชะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

MOTIVATION THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
CASE STUDY OF TRIMOTIVE ASIA PACIFIC LTD.

CHAYANID TECHA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

59710078: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร)
คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน

ชญานิษฐ์ เตชะ : แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด. (MOTIVATION THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CASE STUDY OF TRIMOTIVE ASIA PACIFIC LTD.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์, Ed. D. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้การสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทจำนวน 170 ราย และการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวน (One-way ANOVA) และการถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis: MRA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สังกัด คือ ฝ่ายผลิต มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ความคล่องตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

59710078: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE

CHAYANID TECHA : MOTIVATION THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CASE STUDY OF TRIMOTIVE ASIA PACIFIC LTD.. ADVISORY COMMITTEE: SARUNYA LERTPUTTARAK, Ed. D. 2018.

The research entitled "The Motivation Affecting the Employee Performance: A Case of Trimotive Asia Pacific Co., Ltd." is a quantitative and qualitative study that employed a survey method collected through filled questionnaires from 170 employees, and interviews with the management with regard to the future Human Resource Management approach. The data were analyzed by means of percentage, standard deviation, hypothesis testing via t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis (MRA). The study indicated that most of the respondents were males, single, under the age of 30 years. They have worked as operations employees in the operations. Their qualifications were lower than undergraduate degree. The income was between 15,001-25,000 Baht. They have worked less than five years. Their opinions toward the variables of the motivation and supportive factors were rated as medium level. As for the factors affecting work performance in the Thailand 4.0 era that the sample highly agreed upon were agility. The hypothesis test showed that the difference of the sample in gender, age, status, job position, education, monthly income, working duration led to difference in the job performance.The motivating factors that influenced the efficacy of the employee performance were type of job tasks, success of the work, employee peer recognition, and growth. The supportive factors that influenced the efficacy of the employee performance were salary and wages compensation, relationships with work-related perspectives, working environment, policies and management issues. The factors affecting the work performance in Thailand 4.0 era, which influenced the efficacy of work, were transparency, sharing, data-driven use and agility.

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ชญานิษฐ์ เตชะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชนนี เมธิโยธิน)

..... กรรมการ
(ดร. ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2584759843
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 08112561 15:21:53 / seq: 33

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จสมบูรณ์ขึ้นมาได้ หากปราศจากความเมตตา กรุณาจาก ท่านอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน ได้ให้ข้อมูล และคำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน โดยเฉพาะการวางเค้าโครง แนวทางการเขียนเนื้อหา และบทวิเคราะห์ ตลอดจนการกำหนดกรอบเวลาในการเสนอความคืบหน้าของงาน ซึ่งถือเป็นแรง กระตุ้นให้แก่ ผู้เขียนได้อย่างดียิ่ง ทั้งท่านอาจารย์ยังได้สละเวลาอันมีค่าตรวจสอบความถูกต้องของ งานผู้เขียน อีกด้วย ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งใจและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและ เป็นกำลังใจให้ ผู้เขียนตลอดมา ขอขอบคุณพี่ ๆ พนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด รวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ Ex-MBA รุ่นที่ 42 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และจัดทำ วิทยานิพนธ์

สุดท้ายผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่จงเพียร ทิพย์บุญศรี ที่ท่านช่วยสนับสนุนใน ด้านการศึกษาแก่ผู้เขียนมาตั้งแต่วัยเยาว์ ให้ความรัก ความเข้าใจและเป็นกำลังใจสำคัญให้ ซึ่งทำให้ งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ โดยหากงานนิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์และคุณค่าทางการศึกษาอยู่ บ้าง ผู้เขียนขอยกความดีทั้งหมดแด่ท่านอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ ที่ปรึกษาของผู้เขียน และกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่าน รวมทั้งกราบเป็นกตเวทิตาแก่บิดา มารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณที่ได้อบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ความเมตตา แก่ผู้เขียน แต่หากงานนิพนธ์ฉบับนี้ มีความบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับความผิดพลาด ไว้แต่เพียงผู้เดียว

ชญานิษฐ์ เตชะ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมุติฐานการวิจัย 5

กรอบแนวคิดการวิจัย 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 7

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 11

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง 24

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 26

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 28

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 3 36
วิธีดำเนินการวิจัย 36
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) 36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 38
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย 39
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 39
การเก็บรวบรวมข้อมูล 40
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 40
ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) 41
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 43
คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 43
ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 47
บทที่ 4 48
ผลการวิจัย 48
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม 48
ผลการทดสอบสมมติฐาน 75
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูล มาสนับสนุนผลของการวิจัยเชิงปริมาณ ในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 116
บทที่ 5 123
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 123
สรุปผลการวิจัย 123
สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ 123

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ....125
อภิปรายผลการวิจัย....126
ข้อจำกัดของการวิจัย....131
ข้อเสนอแนะ....131
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป....134
บรรณานุกรม....135
ภาคผนวก....139
ภาคผนวก ก....140
ภาคผนวก ข....156
ประวัติย่อของผู้วิจัย....158

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ 49
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ 50
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ 50
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน 51
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....51
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 52
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....52
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 53
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....53
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน.....54
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....55
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนตัวแปรด้านความรับผิดชอบ.....56
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความก้าวหน้า.....57
ตารางที่ 14 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยจูงใจ 58
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 59
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น.....60
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน 61
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....62
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร 63
ตารางที่ 20 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน 63
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความโปร่งใส (Transparency).....64

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการแบ่งปัน (Sharing).....65

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration).....65

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven).66

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านมีความคล่องตัว (Agility) 67

ตารางที่ 26 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0.....68

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านปริมาณงาน.....69

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านคุณภาพของงาน.....70

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่.....71

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 72

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านลักษณะการเป็นผู้นำ.....73

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท .74

ตารางที่ 33 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ.....75

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....76

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....78

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 80

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพ 81

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสถานภาพ.....82

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพ 82

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพ.....83

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ 84

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามสถานภาพ 84

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ 85

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....86

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....88

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 90

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 91

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....92

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 93

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 94

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 94

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....95

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 96

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....97

ตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด.....99

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.....100

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด.....102

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของความคาดหวังในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.....103

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร 105

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ ของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.....106

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด.....108

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน109

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและ ด้านความคล่องตัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด.111

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน..112

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 65 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 114

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....6
ภาพที่ 2 โมเดลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยจูงใจ.....119
ภาพที่ 3 โมเดลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค้ำจุน.....120
ภาพที่ 4 โมเดลการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.....122
ภาพที่ 5 โมเดลแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....134

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่ากลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากร การบริหารเหล่านี้ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากร เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์การ ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของ บุคลากรทุกคนในองค์การ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์การ หากบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การแล้วสิ่งที่องค์การจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตน ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ต้องการให้องค์การเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์การจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การนานที่สุด (เสกสรร อรกุล, 2556)

การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน ในการดำเนินงานการนับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการรวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้งความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การและในการบริหารงานองค์การใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบการบริหารจัดการ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงานใด ๆ ก็จะประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจและอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้พนักงาน เกิดความปรารถนาทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสร้างความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงแรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎี 3 เหล่านั้นแตกต่างกันทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะกระทำเองให้ได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยมาจากแรงจูงใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเข้าใจการเกิดแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อปัจเจกบุคคล จะช่วยให้มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาและมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานงานเบื้องต้นของผู้บริหารไม่ว่าคนใดก็ตาม คือ การดำเนินการให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล (Effectively) และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานทำเช่นนั้นได้ คือจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจ เมื่อเป็นเช่นนี้อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า หน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งนอกเหนือจากหน้าที่อื่น ๆ ก็คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ โดยปกติการจูงใจกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องทำหน้าที่นี้เพื่อชักจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเองทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้นทุ่มเทความคิดและจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ (เฉลิม สุขเจริญ, 2557)

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์การ จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน (Sense of security) เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วยตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอรัปชั่น หรือทำงาน เพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์การ ดังนั้น หากบุคลากร ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์การ

เนื่องด้วยอุตสาหกรรมในโซนภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญกับประเทศไทยอย่างมาก และนับว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักในภาคตะวันออก บริษัทต่าง ๆ ที่เป็นการลงทุนจากภาคเอกชนได้มาตั้งโรงงาน หรือขยายฐานการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้อุปสงค์ และอุปทานด้านแรงงานไม่เท่ากัน ผู้ประกอบการต่างประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ เนื่องด้วยธุรกิจนั้นจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยคน ดังนั้น ปัญหาเรื่องกำลังคน หรือบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดของธุรกิจเป็นอย่างมาก เมื่อธุรกิจนั้นเกิดปัญหาก็ส่งผลต่อภาพรวมทางเศรษฐกิจในด้านความสามารถในการแข่งขันที่ถดถอยลง องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น บุคลากรนั้นนับว่ามีส่วนผลักดันที่สำคัญอย่างมาก ดังนั้นต้องรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การไปพร้อม ๆ กัน (ขนิษฐา สิงห์โตทอง, 2556)

นอกจากนี้ รัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อน Thailand 4.0 ดังนั้นภาคเอกชนจึงมีการปรับตัว เพื่อรองรับ Thailand 4.0 ดังเช่นในกรณีของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นบริษัทต่างชาติที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ลากจูงของรถยนต์ และเครื่องประดับยนต์ส่งขายลูกค้าภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 350 คน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญในบริษัทเป็นอย่างยิ่ง โดยมีหน้าที่ขอบเขตการทำงาน (Job description)ได้อย่างมีประสิทธิผล การทำงานร่วมกันกับฝ่ายการผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวางแผนการผลิต และฝ่ายขายในเรื่องการผลิตชิ้นงานให้ได้ตามแผนการ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตลาดที่วางแผนไว้การดูแลภาพลักษณ์ของบริษัทให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและการรับผิดชอบเป้าหมายการผลิตที่ผู้จัดการวางแผนไว้ โดยการรับผิดชอบเป็นรายเดือน/รายไตรมาสและรายปี ทำให้พนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างยอดขายให้กับองค์การบริษัท อีกทั้งพนักงานของบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายข้ามบริษัทค่อนข้างมาก เนื่องจากขาดแรงจูงใจและมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงซึ่งการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานข้ามบริษัทนี้ ทำให้เกิดผลกระทบต่อโครงสร้างการขายของบริษัทมาโดยตลอดประกอบกับภาครัฐมีนโยบายขับเคลื่อน Thailand 4.0 ซึ่งบริษัททรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด มีนโยบายในการลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดและตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีหัวข้อดังนี้ 1) ลดต้นทุนการผลิต โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน เพื่อลดจำนวนพนักงานในการทำงานในแต่ละขั้นตอน 2) ปรับปรุงการขั้นตอนการผลิต โดยการรวมขั้นตอนย่อย ๆ เข้าด้วยกันเพื่อลดขั้นตอน ลดพื้นที่ ลดเครื่องจักร 3) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าใช้งาน โดยการนำโรบอทเชื่อมที่มีความสามารถในการทำงานมากว่าคน ผิดพลาดน้อยลงมาแทนที่คนในการทำงาน 4) นำระบบ EDI ย่อมาจาก "Electronic data interchange มาใช้ในการควบคุมการผลิตทุกขั้นตอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเพื่อแก้ปัญหาองค์การที่กำลังประสบปัญหาอยู่ในขณะนี้ และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้บริหารไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด และนำมาพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับผลวิจัย ให้ได้มาตรฐานการทำงาน ลดการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายข้ามบริษัท และมุ่งสู่การบริหารงาน Thailand 4.0 ให้เกิดความยั่งยืนต่อองค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในยุค Thailand 4.0 บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ Thailand 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สมมุติฐานการวิจัย

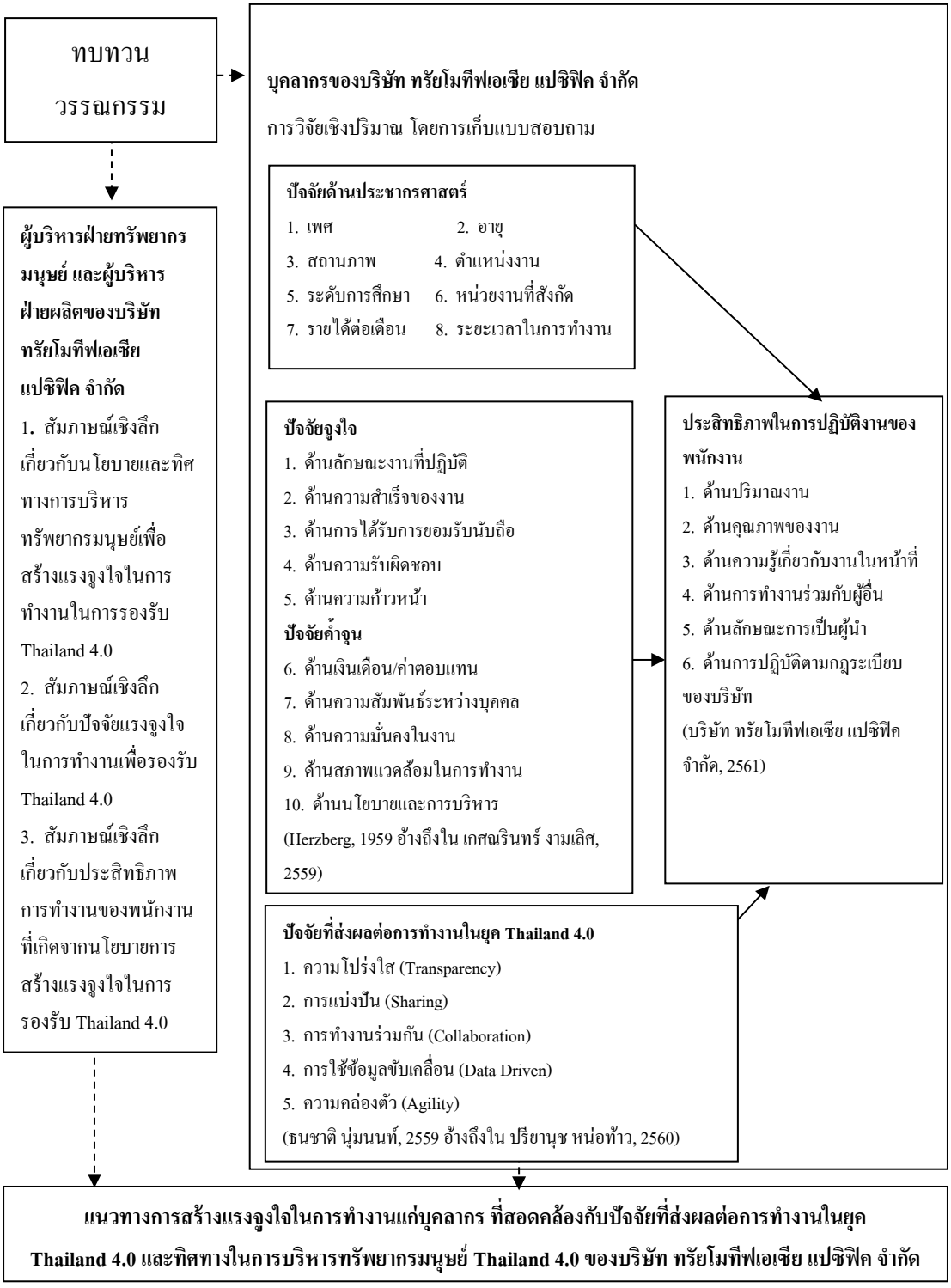
1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดเพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

2. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนากลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือข้อมูลสำหรับฝ่ายบุคคล หรือผู้ที่สนใจจะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติการของพนักงาน บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดโดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ขอบเขตวิธีการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถาม

1.1 พื้นที่ศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

1.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด จำนวน 350 คน

1.3 กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 170 ตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารฝ่ายผลิตของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 และทิศทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Thailand 4.0 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร และแบบสอบถาม รวมถึงการประมวลผล โดยใช้เวลาดังกล่าวประมาณ 4 เดือน ในช่วงเดือนมิถุนายน–กันยายน พ.ศ. 2561

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง อายุการทำงาน หรือระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำ งานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะของงานที่ยากง่าย รวมทั้งปริมาณงานที่น้อยหรือมากเกินไป และเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ที่องค์การตั้งไว้ได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้อง เมื่อผลงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชย อยู่เสมอจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีและยอมรับในความรู้ความสามารถเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีความสำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการตรวจหรือควบคุมมากเกินไป

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงาน มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การ โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนด และมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการในองค์การ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างดี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ ชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ การได้รับความคุ้มครองจาก

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การปฏิบัติงาน ในองค์การ ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น บรรยากาศ ทำเลที่ตั้ง และห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชาภายในองค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและข้าราชการ การดำรงรักษาและให้ความมั่นคง การบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์การ

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง โลกดิจิทัลทำให้หลายอย่างสามารถเปิดเผยออกมาได้ บุคลากรจะต้องแชร์ข้อมูล ต้องกรอกข้อมูล ต้องทำงานแบบออนไลน์ทันทีทันใด ข้อมูลหลายอย่างจะเชื่อมโยงกัน องค์การที่จะอยู่ในโลกดิจิทัลต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

การแบ่งปัน (Sharing) หมายถึง วัฒนธรรมดิจิทัลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การ Sharing บุคลากรในองค์การต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่างๆทางออนไลน์ บุคลากรจะต้องมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันในเรื่องต่าง ๆ การให้ข้อมูล การแบ่งปันทรัพยากร ลดการใช้เอกสารต่าง ๆ ได้

การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง องค์การที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีการทำงานแบบร่วมกันในโลกไอที การทำเอกสารร่วมกัน การประชุมออนไลน์ การใช้ข้อมูลร่วมกัน ไม่มีขั้นตอนการสั่งงานมากมาย

การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) หมายถึง องค์การจะต้องตัดสินใจการทำงานต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูล มากกว่าความรู้สึก นั่นก็หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับรู้จักใช้ข้อมูล มีการป้อนข้อมูล เก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ

ความคล่องตัว (Agility) หมายถึง องค์การต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะในโลกดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ในเวลาที่กำหนด การปรับปรุงการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุ หรือเลยเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนั้น

ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับงานโดยนำความรู้ที่มีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประกอบกับนำไปใช้ในการผลิตงานให้ได้คุณภาพ มีการจัดระบบงานที่ดี ถูกต้องแม่นยำ ทำให้ผลงานอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาภายหลัง

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง มีความสามารถที่จะทำความเข้าใจเรื่องราวการใช้ถ้อยคำในการสื่อสาร การประสานงานร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน สามารถเสนอแนวคิดหรือแนะนำเพื่อนร่วมงาน ให้ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท หมายถึง การยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัท

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า นำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, 1978) กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม (Loundon & Bitta, 1988) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (Schiffman & Kanuk, 1991)

การจูงใจ หมายถึง เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Anita, 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจนั้นจะมีอิทธิพลอย่างสูงกับผลผลิตของการทำงาน ซึ่งตัวผลผลิตนั้นจะมีปริมาณมากขนาดไหน มีคุณภายในระดับใด แรงจูงใจในการทำงานนั้นล้วนแต่ส่งผลทั้งสิ้น ดังนั้น ถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชาอยากได้งานที่ดี ต้องทำความเข้าใจก่อนว่าแรงจูงใจคืออะไร มีวิธีใดที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อลูกน้องในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดการตอบสนองที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ (อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพ็ชร, 2556)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญ ก้าวหน้าของบุคคล

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของคนมีหลายแบบรูปแบบ คนจะถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมเพื่อแสวงหาปัจจัย 4 มาสนองความต้องการทางกาย แต่ก็ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ เงินทอง คำชมเชย อำนาจ และอื่น ๆ ในฐานะที่คนเป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่นด้วย แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนค่อนข้างถาวร เช่น คนงานมองเห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การ คือ สถานที่ให้รายได้กับชีวิตของเขาและครอบครัว เขาก็จะปฏิบัติต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น หรือกรณีที่องค์การประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาวิกฤตเศรษฐกิจ องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันลดต้นทุนหรือหารายได้เสริมเพื่อให้มีรายได้ประทังชีวิตกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง ในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายไม่ทิ้งเจ้านาย และเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่รับค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือประหนึ่งว่าคือความรับผิดชอบในฐานะของสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ ไม่ใช่ด้วยว่าจะถูกไล่ออกจนถึงไม่มีที่ไป ซึ่งในทั้งหมดนี้เรียกได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการผลตอบแทน รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกันตามกรอบแนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory) โดยในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป ดังนี้ คือ Motivation-maintenance theory หรือ Dual factors theory หรือ The motivation-hygiene theory หรือ Two factors theory ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจ (ค้ำจุน) ที่รักษาสุขภาพจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การ ดังนี้ คือ ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นส่วนที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในด้านการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในกลุ่ม และอาจจะเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจจนทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้ สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะของงานที่ยากง่าย รวมทั้งปริมาณงานที่น้อยหรือมากเกินไป และเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ที่องค์การตั้งไว้ได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้อง เมื่อผลงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยอยู่เสมอจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีและยอมรับในความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีความสำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการตรวจหรือควบคุมมากเกินไป

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงาน มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วยดังนี้

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การ โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนด และมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการในองค์การ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างดี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ ชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ การได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน ในองค์การ ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น บรรยากาศ ทำเลที่ตั้ง และห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชาภายในองค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและข้าราชการ การดำรงรักษาและให้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ความมั่นคง การบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์การทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

Herzberg (1959) พยายามแสดงให้นักบริหารมองเห็นว่า ควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถมีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction)

สรุปทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กจะเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's achicvement motivation theory)

McClelland (1978) แมคเคลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดโดยได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิผล (Need for achievement: NAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affliction: NAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ลักษณะ 3 ประการ ที่ผู้มีแรงจูงใจจะประสบความสำเร็จได้นั้น ประกอบไปด้วย

1. พนักงานไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย โดยจะทำการกำหนดเป้าหมายของตัวเอง

2. การกำหนดเป้าหมายนั้น จะมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ พนักงานจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อ ความสำเร็จมากจนเกินไป

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3. พนักงานต้องการความคิดเห็นของผู้อื่นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระจกส่งการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เขานั้นรู้ว่าตนเองทำงานอยู่ในระดับใด มีอะไรที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน (McClelland, 1978)

แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจไว้ว่าผู้ที่จะทำงานประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงความสำเร็จของงานจะทำได้ โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน NAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี NAch สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปได้โดยรวดเร็ว ทฤษฎีนี้จึงสรุปได้ว่า จะเน้นอธิบายการจูงใจกระทำการของบุคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

Vroom (1964) ได้ระบุว่า ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมมีต้นกำเนิดมาจาก แนวความคิดทางจิตวิทยาซึ่งได้รับความนิยม โดยนำมาศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจกันอย่างแพร่หลายมาก ทั้งนี้ทฤษฎีนี้ได้เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคลการเลือกและความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจาก การปฏิบัติงาน โดยแนวคิดของทฤษฎี เริ่มจากการเกิดแรงจูงใจ

ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่

1. การรับรู้คุณค่า (Valence)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument)
3. ความคาดหวัง (Expectancy)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบสามอย่างนี้ สามารถเขียนแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า x ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ x ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานดีอย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนเพิ่มมาก

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ขึ้น แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าไม่ได้ประโยชน์อะไร เพิ่มจากเงินจำนวนนั้น แสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูงจะมีการบันทึกประวัติที่ดี แล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นหรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่าหากมีความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูงจะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

จะเห็นได้ว่าจากทฤษฎีของวรูม นั้นสรุปได้ว่า การทำความเข้าใจกระบวนการทางความคิดนั้นเป็นสิ่งแรกที่ต้องกระทำ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจของพนักงาน โดยปกติคนทำงานมันจะคิดว่าหากต้องทำงานอะไรมากกว่าปกตินั้น ย่อมต้องได้อะไรที่มากกว่าปกติไปด้วย ซึ่งหากพนักงานแสดงพฤติกรรมใดใดออกมาเพื่อก่อนให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเพื่อสิ่งตอบแทนบางอย่าง ย่อมก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้น และเมื่อได้สิ่งตอบแทนมากขึ้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้นตามมา

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory: Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่าคนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลาดับชั้นความต้องการ (The hierarchy of psychological needs) ออกเป็น 5 ข้อ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนองจาก อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงและการปกป้อง (Security or safety needs) จากภยันตรายต่าง ๆ เช่น ความต้องการสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงานเป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social or belonging needs, love) ต้องการการยอมรับและมิตรภาพจากพวกพ้อง จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นความต้องการทางสังคมการสมาคมและมีความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

4. ความต้องการการยอมรับในคุณค่าตนเอง (Esteem or status needs) ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องยอมรับจากคนอื่น เพื่อตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนเอง ต้องการความเคารพนับถือตนเองและจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) หรือเข้าถึงอัตลักษณ์ของตัวเอง สามารถจะเป็นได้ในทุก ๆ สิ่งที่อยากจะเป็นถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่คนเราต้องการไปถึงเป็นการต้องการให้สำเร็จตามที่ตนเองนึกคิดทุกอย่าง ต้องการความสมหวังในชีวิต

เห็นได้ว่า มาสโลว์นั้นมีความเห็นว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็น พลังกระตุ้นพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไปโดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป มนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับชั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่มีใครยินดี กับความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แนวความคิดนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อจะได้รู้ว่าความต้องการขั้นใดกำลังมีอิทธิพลอยู่ในขณะนั้นและพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีลำดับความต้องการ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Alferder) แอลเฟอร์เดอร์ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ (Alferder, 1972)

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง

3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth needs) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization) ของมาสโลว์นั้นเอง

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

แอลเฟอร์เดอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) มาอธิบายเกี่ยวกับวิถีทางจะได้รับการตอบสนองที่ต่ำกว่าเมื่อบุคคลก้าวข้ามขึ้นไปเป็นลำดับ ตรงกันข้ามกับ หลักการความคับอกคับใจ-การถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งมีความหมายว่า หากเกิดความคับอกคับใจกับบุคคลเค้าจะพยายามแสวงหาสิ่งที่อยู่สูงขึ้นไป และเมื่อพวกเขาได้รับสิ่งนั้น ความต้องการก็จะถดถอยลงมาอยู่จุดต่ำสุดอีกครั้ง

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of needs ของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเฟอร์เดอร์ ซึ่งกล่าวถึง ความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-need theory) ของแมคเคิลแลน

สรุป เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

ศาสตราจารย์แมกเกรเกอร์ แห่ง M. I. T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมกเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ขนิษฐา สิงโตทอง, 2556)

จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและ

ความต้องการด้านความปลอดภัยจากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงานพยายามหลีกหนีงาน

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อของสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่ละคน Robbin (1996) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อ ตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพกับคนงานได้มี

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่างๆ โดยกว้างๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

สรุป ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎีY ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธี ตามแนวคิดของผู้บริหาร นั่นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest needs theory)

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่าง ในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity theory) และทฤษฎีการจูงใจของอดัม

Adams (1965 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ได้อธิบายว่า ปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับการที่ได้ทุ่มเททำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Input-output) ของตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งหากอัตราส่วนของตนเองและเพื่อนร่วมงานเท่ากัน เขาจะมีความรู้สึกว่ามีความยุติธรรม แต่หากรู้สึกว่าอัตราส่วนมีความไม่เท่ากัน ความยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น เมื่อเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรมกับพนักงาน พนักงานคนนั้นก็อาจจะแสดงปฏิกิริยาต่าง ๆ หรืออาจมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการตอบโต้ความรู้สึกออกมา ซึ่งอาจเป็นไปหลายลักษณะ ดังนี้

1. ขยันมากขึ้น ขยันน้อยลง หรือเรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น
2. มีพฤติกรรมชักจูงให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์
3. มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์ของตนเอง
4. เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบผลลัพธ์
5. การลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม)

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

โดยสรุปผลที่ตามมาของความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน หรือขาดงาน ลาออกจากงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวไว้ว่า การจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาค ของสเตซี่ อดัม (Stacy Adams) หมายถึง การรับรู้ในความไม่เท่าเทียมกันเกิดได้หลายสถานการณ์ เช่น การมอบหมายงาน การส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในงาน รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ในการทำงานที่แตกต่างกันได้มากมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องมีความเสมอภาค เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรม และไม่เป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นการเปรียบเทียบความพยายาม และรางวัลที่ตนเองกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกันจะได้รับ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory)

Edwin and Gray (1990 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง และมีความท้าทายที่จะทำได้ จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบที่จะทำให้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ประสบความสำเร็จ คือ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ (Goal commitment) ซึ่งผู้บริหารอาจทำได้โดยประกาศเป้าหมายให้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้ปฏิบัติกระทำด้วยความตั้งใจ โดยเป้าหมายผู้ปฏิบัติกำหนดขึ้นเอง หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. ความเชื่อของผู้ปฏิบัติว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Adequate self-efficacy) ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่าสามารถปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน

3. วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (National culture) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) เหมาะกับผู้ปฏิบัติที่มีวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิด และทำงานอย่างมีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการควบคุมหลักการบริหาร แบบการจัดการ แบบมีวัตถุประสงค์ (Management by objectives)

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral management approach)

Mayo and Roethlisberger (1932 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)ได้ทำสรุปจากผลการศึกษา “The hawthorne study” ในช่วงปี ค.ศ. 1927-1932 พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ของงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบุคลากรดีก็สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นปัญหา อยู่ที่องค์การจะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างไรหรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานได้อย่างไร จากการศึกษาโดยนักวิชาการ

ด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญ มากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556) ได้สรุปผลจากการทดลอง “The hawthorne study” พบว่า

1. คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต คนงานมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับสินทรัพย์ทางกายภาพทั่วไปนี่นับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ความสามารถทางกายภาพเพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นตัวกำหนด ปริมาณการทำงานของคนงาน แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

3. บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราเพียงอย่างเดียวไม่สามารถกระตุ้นการทำงานได้ หากแต่ความสุขในการทำงานนั้น สามารถกระตุ้นการทำงานให้ดีขึ้นได้

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยประโยชน์สูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบอีก

5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม (ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556) ได้สรุปประเด็นสำคัญของการศึกษา “The hawthorne study” ดังนี้

5.1 องค์การต้องได้รับการมองว่า เป็นองค์การทางสังคม (Social organization) มากกว่าที่จะเป็นเพียงระบบที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักร (Man-machine system) เท่านั้น ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5.2 องค์การมีภารกิจ 2 ด้าน คือ

5.2.1 ผลิตสินค้าและบริการ

5.2.2 สร้างความพึงพอใจให้เกิดในหมู่สมาชิกขององค์การ ดังนั้น ปัญหาขององค์การจึงสามารถจัดแยกได้เป็นปัญหาใหญ่ ๆ 2 ด้าน คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การซึ่งต้องเน้นความมีประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ สำหรับปัญหาที่สองเป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความพึงพอใจในระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งปัญหาประการหลังนี้นำไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

5.3 ในองค์การใด ๆ นั้นก็เหมือนกับระบบสังคม จะมีการแยกผู้นำหรือผู้ตามจากกัน โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการประเมินค่าทางสังคมของมวลสมาชิกในองค์การ

5.4 พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะไม่ถูกจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะอยู่กับค่านิยม ความเชื่อถือ อารมณ์ และความรู้สึกที่อยู่ในตัวเองแต่ละคน

5.5 ระดับของผลผลิตไม่ได้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น กลุ่มมีส่วนอย่างมากในการกำหนดไปทัสถานทางสังคมเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

5.6 ในองค์การใด ๆ นั้น จะมีทั้งองค์การที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงานและมีองค์การที่ไม่เป็นทางการซึ่งบุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกันองค์การที่ไม่เป็นทางการนี้ จะเป็นตัวกำหนดค่านิยมความเชื่อถือและไปทัสถานทางสังคม ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

สรุป ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มของคนงาน ในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดเผยระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตยการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขาให้ความเป็นกันเองย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce theory) และปรับพฤติกรรม (Behavior modification)

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้สรุปทฤษฎีการเสริมแรงและปรับพฤติกรรว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเสริมแรงทางบวกและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด การเสริมแรงแบบต่อเนื่องนั้นจะต้องคงสภาพพฤติกรรมที่ต้องการไว้เพื่อที่จะได้ผลดี ซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้ตลอดไป ถ้าต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีแนวทาง ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้พนักงานทราบชัดเจน ว่าหน่วยงานหรือหัวหน้าคาดหวังอะไร

2. จัดผลตอบแทนให้เหมาะสม สิ่งที่คนบางคนมองว่าเป็นรางวัล แต่อาจถูกมองว่าเป็นการลงโทษถ้าให้แกอีกคนหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรู้ความต้องการของพนักงานจริง ๆ

3. เลือกการเสริมแรงที่เหมาะสม

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement theories of motivation)

เมธา หริมเทพาธิป (2561) ได้กล่าวไว้ว่า สกินเนอร์นั้นได้นำเสนอการใช้การเสริมแรงเพื่อการจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ทำพฤติกรรมซ้ำหรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ตั้งเป็น Law of effect โดยมองการเสริมแรงเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เป็นการให้ผลตอบแทนในสิ่งที่บุคคลอยากได้ เช่น เงิน คำยกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มสวัสดิการ การให้วันหยุด เป็นต้น เพื่อจูงใจให้บุคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ต่าง ๆ

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) เป็นการไม่ให้ผลตอบแทนที่บุคคลไม่อยากได้ โดยมีการกำหนดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ต้องไม่กระทำและบทลงโทษต่าง ๆ เช่น ไล่ออก ตัดเงินเดือน ตักเตือน โดยที่หากบุคคลกระทำแต่พฤติกรรมพึงประสงค์ ก็จะไม่ให้ผลตอบแทนทางลบแก่ผู้นั้น

สกินเนอร์และคณะได้นำเสนอวิธีการให้การเสริมแรง (Schedule of reinforcement) ไว้ 5 แบบ ได้แก่

1. การให้อย่างต่อเนื่อง (Continuous reinforcement) เป็นการให้การเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่ทำพฤติกรรมที่กำหนดไว้

2. การให้ตามปริมาณงาน (Fixed ratio) เป็นการให้การเสริมแรงตามปริมาณงานที่บุคคลกระทำ หรือการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นชิ้น เช่น ยกของได้ชิ้นละ 10 บาท ยกของไป 30 ชิ้น ก็จะได้ 300 บาท หากต้องการผลตอบแทนมากก็จะทำงานมาก หากมีความต้องการไม่มากก็จะกระทำเพียงเท่าที่ต้องการเท่านั้น

3. การให้ตามระยะเวลา (Fixed interval) เป็นการให้การเสริมแรงเมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ตามระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ทุก 2 สัปดาห์ ทุกเดือน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมในระดับคงที่ และจะแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ได้ให้เกิดขึ้นมากในช่วงใกล้วันรับค่าตอบแทน

4. การให้ตามปริมาณงานยืดหยุ่น (Variable ratio) เป็นการให้ตามปริมาณงานแต่ไม่กำหนดตายตัว โดยอาจพิจารณาในด้านคุณภาพร่วมด้วย เช่น พนักงานขายนำเสนอสินค้ากับลูกค้า 10 ราย อาจขายได้ 1 ราย หรือ 5 รายก็ได้ โดยยิ่งกระทำมากก็มีโอกาสได้ผลตอบแทนมากขึ้น

5. การให้ตามระยะเวลายืดหยุ่น (Variable interval) เป็นการให้การเสริมแรงโดยให้ตามเวลาแต่ไม่มีการกำหนดแน่นอน อาจให้หรือไม่ให้ก็ได้ เช่น จ่ายเป็น 3 เดือนบ้าง 6 เดือนบ้าง เป็นการจูงใจให้บุคคลทำพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง โดยไม่อาจคาดเดาได้ว่าจะได้รับผลตอบแทนเมื่อใด เช่น การให้รางวัลกับพนักงานดีเด่นเฉพาะในวาระพิเศษเท่านั้น

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0

เมื่อแนวโน้มขององค์การยุคปัจจุบันกำลังพลิกโฉมหน้าปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี กลายเป็น Digital organization อย่างเห็นเด่นชัดเป็นรูปธรรมมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านขององค์การจึงไม่อาจหมายความเพียงแค่การลงทุนซื้ออุปกรณ์ไอทีใหม่ ๆ หรือการลงทุนด้านโปรแกรมและซอฟต์แวร์อันทันสมัยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ลงลึกไปจนถึงแก่นและหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน นั่นก็คือวัฒนธรรมขององค์การ ที่ต้องสอดคล้องกับการก้าวสู่การเป็น Digital organization ให้ได้อย่างยั่งยืนดังนั้นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านขององค์การยุคดิจิทัล ว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อจะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ทุกองค์การต่างมุ่งหวังได้ (Vimonmass, 2560)

ปรับกระบวนคิดของคนในองค์การ: Digital mindset

ปรับกระบวนคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่น ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ เริ่มจากผู้บริหารที่ต้องนำเสนอและทำให้บุคลากรภายในองค์การมองเห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจยุคใหม่นั้นจะต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัลทั้งระบบ เมื่อมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนแล้วก็ต้องลงทุนในด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานขององค์การให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์การยุคดิจิทัล

ปรับกระบวนการทำงาน: Digital processes

ระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การจะต้องเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และเป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์การ โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ข้อมูลต่าง ๆ จะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บและต่างคนต่างใช้อีกต่อไป แต่จะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์การที่อัพเดตใหม่อยู่เสมอ

ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี: Digital skills

องค์การยุคใหม่จะลดการใช้กระดาษลงจนมีแนวโน้มเป็นศูนย์ในอนาคต ด้วยทรัพยากรป่าไม้ที่ลดจำนวนลงส่งผลให้เราต้องใช้กระดาษอย่างประหยัดมากขึ้น องค์การทั้งหลายต่างต้องลดต้นทุนในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการสั่งซื้อกระดาษเพื่อใช้งานภายในองค์การ ประกอบกับข้อมูลทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การในปัจจุบันจะเก็บบันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูลทั้งออฟไลน์และออนไลน์ บุคลากรในองค์การยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ที่อัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในองค์การยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ปรับวัฒนธรรมองค์การสู่ดิจิทัล: Digital culture

การจะก้าวสู่การเป็นองค์การดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนหรือไม่นั้น วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลมีส่วนสำคัญอย่างมาก โดยปกติแล้วองค์การยุคใหม่ก็ล้วนแล้วแต่มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนงานอย่างต่อเนื่อง หรือการสร้างผลงานในเชิงนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและลดอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไม่หยุดนิ่ง หากองค์การขับเคลื่อนความเป็นดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการทำงานในแบบเชิงลึก ปัญหาและอุปสรรคแบบเดิม ๆ ขององค์การก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย และเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์การให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นโลกาภิวัตน์ในโลกยุคปัจจุบันได้ คือ มีทั้งความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และตอบโจทย์ความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

เตรียมความพร้อมทั้งระบบ: Digital organization

เมื่อผู้นำองค์การยุคใหม่ต่างมีความคาดหวังให้องค์การเปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ความเป็นดิจิทัล สิ่งที่องค์การจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ก็คือ “คน” เพราะว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน หากองค์การไม่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรกับความเป็นดิจิทัลเข้าไว้ด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การยุคดิจิทัลก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้จริง ดังนั้นการทำให้บุคลากรเดิมก้าวผ่านสู่การเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง ทำอย่างไรให้สามารถดึงศักยภาพด้านดิจิทัลในตัวบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ และทำอย่างไรจึงจะเข้าถึงและเข้าใจคนทำงานยุคใหม่ อย่างคน Gen Z Gen Y ที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเปิดโอกาสให้พลังคนยุคใหม่ได้ขับเคลื่อนองค์การในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การไปสู่ความเป็นองค์การยุคดิจิทัลนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์การ อันประกอบกับการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำองค์การและผู้นำทีมงานเป็นสำคัญ การสื่อสาร การให้ความสำคัญ รวมถึงการชี้นำวิสัยทัศน์ล้วนมีผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์การเสมอ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาทั้งองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

องค์การจะต้องมี Digital culture ก่อน เราถึงจะเป็น Thailand 4.0 ได้สำเร็จ การเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์การ ต้องเข้าใจวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในโลกดิจิทัล ดังนั้นสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลองค์การจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัลที่มีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน จากที่ธนชาติ นุ่มนนท์ (2559 อ้างถึงใน ปรียานุช หน่อท้าว, 2560) กล่าวได้ดังนี้

ความโปร่งใส (Transparency) โลกดิจิทัลทำให้หลายอย่างสามารถเปิดเผยออกมาได้ ทุกคนจะต้องแชร์ข้อมูล คนทำงานต้องกรอกข้อมูล ต้องทำงานแบบออนไลน์ทันทีทันใด ข้อมูลหลายอย่างจะเชื่อมโยงกัน องค์การที่จะอยู่ในโลกดิจิทัลต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การแบ่งปัน (Sharing) วัฒนธรรมดิจิทัลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการ Sharing บุคลากรในองค์การต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ทางออนไลน์ คนจะต้องมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันในเรื่องต่าง ๆ การให้ข้อมูล การแบ่งปันทรัพยากร มันถึงจะลดการใช้เอกสารต่าง ๆ ได้

การทำงานร่วมกัน (Collaboration) องค์การที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีการทำงานแบบร่วมกัน ในโลกไอทีก็อาจหมายถึง การทำเอกสารร่วมกัน การประชุมออนไลน์ การใช้ข้อมูลร่วมกัน ซึ่งลักษณะแบบนี้องค์การจะค่อนข้าง แบบราบ (Flat organization) ไม่มีขั้นตอนการสั่งงานมากมาย

การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) องค์การจะต้องตัดสินใจการทำงานต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูล มากกว่าความรู้สึก นั่นก็หมายความว่าวัฒนธรรมองค์การจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับรู้จักใช้ข้อมูล มีการป้อนข้อมูล เก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ

ความคล่องตัว (Agility) องค์การต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะในโลกดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีจำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบ ถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression สรุปผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ยู่เชียน จาง (2558) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t-Test และ One-way ANONA สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท สถานภาพโสด และอายุงาน 3-6 ปี พนักงานของบริษัท อำพันเทคโนโลยีจำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านผลตอบแทน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อายุ สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ธีระชัย ไชยเมือง (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ โดยประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตามคือปัจจัยจูงใจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สรุปผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทและระยะเวลาการทำงาน 2-3 ปี ปัจจัยจูงใจในทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม อิสตินแกรนด์สาทร กรุงเทพฯ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีระดับมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับใด ๆ

ภรภัทร หมอยา (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของ บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)และค่า LSD โดยได้สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นได้มีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พัชรีญา วงศ์สุวรรณศา (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) และสถิติวิเคราะห์ One-way ANOVA สรุปผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงานเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาก็คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยด้านบำรุงรักษา พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาก็คือ ด้านนโยบายและ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสตรีส จำกัด ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกตางกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกตางกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขนิษฐา สิงโตทอง (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เชอราตัน พัทยา ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เชอราตัน พัทยา โดยมีจำนวน 100 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นจะเป็นแบบสอบถามที่ผู้ทำการศึกษาสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและมีการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผลใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีและระหว่าง 26-30 ปีเท่ากัน มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มีรายได้ประจำต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี โดยมีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ความร่วมมือของ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสายการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว

นรินทร์ จันทน์หอม (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จะเห็นได้ว่า มีพนักงานจำนวน 104 คน และใช้แบบสอบถามที่เป็นแบบปิด เครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขต กาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรมีการสอบเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบควรให้พนักงานมีอำนาจ ในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงานควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจนและด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสรุปพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ทวี ทองอยู่ (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ได้มีวัตถุประสงค์ของ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การศึกษาอิสระครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยได้จำแนกตามเพศอายุ การศึกษาประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานประชากรในการศึกษานี้มี 80 คนที่ทำงานอยู่ที่ บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สามารถตอบได้ 5 ระดับ การศึกษา SPSS ใช้ (Statistical package for the social science) โปรแกรมคอมพิวเตอร์นี้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมผลทางสถิติที่ประกอบขึ้นจากร้อยละความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานคือการทดสอบ ค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปผลของการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจใน บริษัท เคซี อี อีเลค โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของแรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมากดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อยอยู่ 3 ค่า คือ ด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.965 ด้านการยกยองเท่ากับ 2.658 และด้านความเจริญก้าวหน้านั้น เท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง จากผลการทดสอบค่า t-test และ F-test เพื่อวัดผลกระทบจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และในส่วนอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและในส่วนวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยค้ำจุน และสุดท้ายตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ

มณฑล รอยตระกูล (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาจำนวน 265 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถานะภาพและการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่อยู่ในระดับมาก พบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปรับชำระและคืนภาษีและกลุ่มงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้างชำระ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าสรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบนโยบายและการบริหาร

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เสกสรร อรกุล (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้นั้นได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ มีจำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD สรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพ็ชร (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยได้จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 326 คน โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 สายงาน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากตามบัญชีรายชื่อของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบที และทดสอบเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) สรุปผลการวิจัยนี้พบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 2) พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุระดับการศึกษา สถานภาพ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ภูมิลำเนา รายได้ประสบการณ์การทำงาน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด งานวิจัยชิ้นนี้จะใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเป็นการจัดทำแบบสอบถามแบบปิด (Close question) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 ตัวอย่าง แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารฝ่ายของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ผู้วิจัยมีรายละเอียดวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด จำนวน 2 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด (2561) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 197 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของ Krejcie

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะได้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ตามสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np\,(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2\, p(1-p)}$$

โดยที่ n = จำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{3.841 \times 197 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2\,(197-1)+3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 130.439$$

ผลการคำนวณจะได้ค่า n = 130 ตัวอย่างและเพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 170 ตัวอย่าง ซึ่งจากสูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานด้วย Multiple linear regression นั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรของ Green (1991)

$$N > 50 + 8M$$

โดยที่ M = จำนวนตัวแปรอิสระ (15ตัวแปร)

แทนค่าในสูตรดังนี้ $N > 50 + 8(15)$

$$N > 170$$

ดังนั้น งานวิจัยนี้จะเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 ตัวอย่าง จึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ได้ใช้แบบสอบถามแบบปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ โดยลักษณะของคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) และปัจจัยแวดล้อม (ค้ำจุน) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 ความโปร่งใส (Transparency) การแบ่งปัน (Sharing) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) ความคล่องตัว (Agility) (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2559 อ้างถึงใน ปรียานุช หน่อท้าว, 2560) ทั้งหมดจำนวน 46 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิคจำกัด จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านลักษณะการเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด, 2561)

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

แปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (ขนิษฐา สิงโตทอง, 2556) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อการมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิคจำกัด เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended response question)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

5. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 1 ส่วน คือ การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (try-out) จำนวน 30 คน กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

มีความเหมาะสมหรือไม่มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่รวบรวมได้มา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ (Bryman & Bell, 2015) ได้เสนอไว้ว่าค่า α มากกว่าหรือเทียบกับ 0.7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท ไว้ดังนี้ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากแบบสอบถามโดยการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด จำนวน 170 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำเสนอสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Normal scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สมมติฐานที่ 1 ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Multiple linear regression analysis) ทำการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน(Testing for autocorrelation) สามารถทำได้โดยใช้วิธีการทดสอบทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ ค่าสถิติ Durbin-Watson โดยพิจารณาว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าระหว่าง 1.50-2.50 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Testing multicollinerity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance ถ้าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองและพิจารณาจากค่าVIF (Variance-inflation factor) ถ้าค่าVF น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรงหรือไม่ การตรวจสอบจะพิจารณาจากกราฟ Normal probability (P-P) ของค่า Standard residual มีลักษณะเป็นเส้นตรง

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 1 คน และผู้บริหารฝ่ายผลิต 1 คน ของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งวิธีในการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลด้านเอกสารและข้อมูลภาคสนาม (Field data)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ข้อมูลทุติยภูมิผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆจากเอกสารบทความหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทั่วไปเพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ขึ้นมาจากเอกสารงานวิจัยเพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กันยายน พ.ศ. 2561

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับคิดเห็นส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยก่อนเริ่มการทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีการขออนุญาตสำหรับการจดบันทึกและการบันทึกเสียง ด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างเป็นกันเอง ไม่อึดอัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-60 นาที ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย และจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึก โดยสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญและการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และเมื่อจบการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันที เช่น ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง ความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูลตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ

2.4 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ถูกบันทึกมาทำการถอดเทปรายวัน จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป และทำการถอดเทปแบบคำต่อคำ ประโยคต่อประโยค แล้วตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด โดยมีความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 และทิศทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Thailand 4.0 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการมีจรรยาบรรณในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งได้ขอคำแนะนำและคำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย นำไปสู่การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ที่เป็นไปอย่างมีความครอบคลุมและมีความถูกต้องของด้านเนื้อหาหรือประเด็นที่ต้องการจะศึกษา

3. ผู้วิจัยมีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยคำถาม จะมีลักษณะแบบปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์จึงสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความครอบคลุมขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบบสอบถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างมีแนวคำถามตามที่กำหนด

4. ผู้วิจัยนำคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สัมภาษณ์

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

คำถามสำหรับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

1. เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร

2. ท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างไร

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีการกำหนดแผนการทำงานอย่างไร

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

3.2 การสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ

3.4 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างโอกาสความก้าวหน้า

3.6 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

3.7 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน

3.8 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างความมั่นคงในงาน

3.9 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.10 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการกำหนดนโยบายและการบริหาร

3.11 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์การ

3.12 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูล

3.13 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

3.14 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ (แทนการใช้ความรู้สึก)

3.15 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

1. ท่านคิดว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ อย่างไร

1.1 ด้านปริมาณงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

1.2 ด้านคุณภาพของงาน

1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

1.4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

1.6 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำถามสำหรับผู้บริหารฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร

2. ท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างไร

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีการกำหนดแผนการทำงานอย่างไร

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

3.2 การสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ

3.4 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างโอกาสความก้าวหน้า

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน

3.7 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน

3.8 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างความมั่นคงในงาน

3.9 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3.10 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการกำหนดนโยบายและการบริหาร

3.11 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์การ

3.12 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูล

3.13 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

3.14 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ (แทนการใช้ความรู้สึก)

3.15 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

1. ท่านคิดว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ อย่างไร

1.1 ด้านปริมาณงาน

1.2 ด้านคุณภาพของงาน

1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

1.4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

1.6 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัย อันจะมีผลต่อความถูกต้องและความเป็นจริงของข้อมูล

2. ผู้วิจัยมีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการจดบันทึกอย่างละเอียด นำกลับไปผู้ถูกสัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูลว่ามีความถูกต้องและเป็นจริง ตรงกับความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์หรือไม่

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3. ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ เพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า

4. ผู้วิจัยมีการใช้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (Transferability) โดยการเขียนระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย ในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน

5. ผู้วิจัยมีการยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยผู้วิจัยจะเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้เป็นอย่างดีพร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit Trial) เพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อมูลที่ได้ ไม่มีความลำเอียงหรือเกิดจากการคิดขึ้นของผู้วิจัย

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยมีขั้นตอน (Colaizzi, 1978) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความกับเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ

2. นำข้อมูลที่ได้กลับมาอ่านพิจารณาอีกครั้งอย่างละเอียด จากนั้นจึงทำการตีความพร้อมกับทำการดึงข้อความหรือประโยคสำคัญที่เกี่ยวข้องออกมา

3. นำข้อมูลที่เป็นข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงมาไว้กลุ่มเดียวกัน เพื่อสร้างหัวข้อสรุป และกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิดในตัวข้อมูล โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค จากนั้นจึงตั้งคำสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อย (Sub-theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่

4. อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดครบถ้วน โดยเขียนให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนกันระหว่างข้อความหรือประโยคของความหมายและหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก

5. ยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

6. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำข้อสรุปที่ได้ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบถึงความเป็นจริงและความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ทำการวิจัยได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด และในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ทำการวิจัยได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน และผู้บริหารฝ่ายผลิต จำนวน 1 ท่าน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนผลของการวิจัยเชิงปริมาณ ในการอธิบายความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม

เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 170 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด และได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายสัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
N	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
%	ค่าร้อยละ
T	สถิติทดสอบ t
$\overline{X}$	ค่าเฉลี่ย
SD	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
Df	Degree of freedom หรือชั้นของความเป็นอิสระ
Std. error	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่วัดปัจจัย
Std. errormean	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
R^2	ความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	157	92.40
หญิง	13	7.60
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 92.40 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	99	58.20
31-40 ปี	71	41.80
41-50 ปี	0	0
51 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	89	52.40
สมรส	75	44.10
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.50
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน	161	94.70
พนักงานระดับหัวหน้างาน	9	5.30
พนักงานระดับผู้บริหาร	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาตำแหน่งงานพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	62.90
ปริญญาตรี	63	37.10
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามลำดับ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ฝ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	170	100.00
ฝ่ายวิศวกรรม	0	0
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	0	0
ฝ่ายโลจิสติกส์	0	0
ฝ่ายบัญชี/ จัดซื้อ/ บุคคล	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดคือฝ่ายผลิต จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	20	11.80
15,001-25,000 บาท	88	51.80
25,001-35,000 บาท	62	36.40
35,001-45,000 บาท	0	0
45,001-50,000 บาท	0	0
50,001 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ตามลำดับ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	107	62.90
5-10 ปี	63	37.10
11-15 ปี	0	0
16-20 ปี	0	0
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับประสิทธิภาพ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	0 0%	1 0.60%	80 47.10%	81 47.60%	8 4.70%	3.56	0.595	มาก	1
2. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด	0 0%	4 2.40%	82 48.20%	78 45.90%	6 3.50%	3.51	0.608	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ	0 0%	4 2.40%	98 57.60%	62 36.50%	6 3.50%	3.41	0.602	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.49	0.449	ปานกลาง	

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 3 คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน

รายการด้านความสำเร็จของงาน	ระดับประสิทธิภาพ								
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	0 0%	3 1.80%	79 46.50%	83 48.80%	5 2.90%	3.53	0.588	มาก	1
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	0 0%	7 4.10%	92 54.10%	67 39.40%	4 2.40%	3.40	0.610	ปานกลาง	3
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน	0 0%	5 2.90%	88 51.80%	67 39.40%	10 5.90%	3.48	0.655	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.47	0.487	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับประสิทธิภาพ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0 0%	5 2.9%	85 50.00%	74 43.50%	6 3.50%	3.48	0.617	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 0%	6 3.50%	91 53.50%	68 40.00%	5 2.90%	3.42	0.613	ปานกลาง	3
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ	0 0%	4 2.40%	89 52.40%	75 44.1%	2 1.20	3.44	0.565	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.45	0.441	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนตัวแปรด้านความรับผิดชอบ

รายการด้านความรับผิดชอบ	ระดับประสิทธิภาพ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่	0 0%	5 2.90%	86 50.60%	72 42.40%	7 4.10%	3.48	0.627	ปานกลาง	1
2. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ	0 0%	2 1.20%	90 52.90%	75 44.10%	3 1.80%	3.46	0.556	ปานกลาง	2
3. ท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	0 0%	4 2.40%	89 52.40%	75 44.10%	2 1.20%	3.44	0.565	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.46	0.432	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 2 คือ ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 3 คือ ท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความก้าวหน้า

รายการด้านความก้าวหน้า	ระดับประสิทธิภาพ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนในด้านการฝึกอมรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	0 0%	7 4.10%	87 51.20%	76 44.70%	0 0%	3.41	0.570	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	0 0%	13 7.60%	81 47.60%	75 44.10%	1 0.60%	3.38	0.634	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน	0 0%	7 4.10%	101 59.40%	59 34.70%	3 1.80%	3.34	0.587	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.37	0.470	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนในด้านการฝึกอมรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

306080216 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 14 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยจูงใจ

รายการ	ระดับ			
	Mean	**SD**	**แปลผล**	**ลำดับที่**
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.449	ปานกลาง	1
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.47	0.487	ปานกลาง	2
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	0.441	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.432	ปานกลาง	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.37	0.470	ปานกลาง	5
รวม (n = 170)	3.45	0.377	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 4 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ลำดับที่ 5 คือ ด้านความก้าวหน้า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

306080216 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

รายการด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	0 0%	1 0.60%	80 47.10%	84 49.40%	5 2.90%	3.55	0.566	มาก	1
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	0 0%	9 5.30%	80 47.10%	78 45.90%	3 1.80%	3.44	0.625	ปานกลาง	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาสม	0 0%	5 2.90%	89 52.40%	72 42.40%	4 2.40%	3.44	0.595	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.48	0.458	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ลำดับที่ 2 มีสองอันดับคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาสม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

รายการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0 0%	4 2.40%	82 48.20%	82 48.20%	2 1.20%	3.48	0.568	ปานกลาง	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0 0%	5 2.90%	85 50.00%	77 45.30%	3 1.80%	3.46	0.587	ปานกลาง	2
3. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน	0 0%	4 2.40%	89 52.40%	73 42.90%	4 2.40%	3.45	0.586	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.46	0.436	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 3 คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของท่าน	0 0%	5 2.90%	75 44.10%	87 51.20%	3 1.80%	3.52	0.588	มาก	1
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	0 0%	3 1.80%	80 47.10%	84 49.40%	3 1.80%	3.51	0.568	มาก	2
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	0 0%	2 1.20%	88 51.80%	75 44.10%	5 2.90%	3.49	0.578	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.51	0.455	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	0 0%	4 2.40%	94 53.30%	67 39.40%	5 2.90%	3.43	0.594	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0 0%	11 6.50%	80 47.10%	75 44.10%	4 2.40%	3.42	0.650	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0 0%	3 1.80%	100 58.80%	63 37.10%	4 2.40%	3.40	0.569	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.42	0.462	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร

รายการด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน	0 0%	2 1.20%	90 52.90%	75 44.10%	3 1.80%	3.46	0.556	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	0 0%	4 2.40%	77 45.30%	87 51.20%	2 1.20%	3.51	0.568	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้	0 0%	1 0.60%	86 50.60%	75 44.10%	8 4.70%	3.53	0.598	มาก	1
รวม (n = 170)						3.50	0.436	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ตารางที่ 20 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน

รายการ	ระดับ			
	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	3.48	0.458	ปานกลาง	3
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.46	0.436	ปานกลาง	4
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	0.455	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.462	ปานกลาง	5
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	0.436	มาก	2
รวม (n = 170)	3.47	0.357	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ลำดับที่ 3 คือ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความโปร่งใส (Transparency)

รายการด้านความโปร่งใส (Transparency)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ในการทำงานท่านมีการแชร์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	0 0%	5 2.90%	96 56.50%	66 38.80%	3 1.80%	3.39	0.579	ปานกลาง	2
2. ท่านมีการเชื่อมข้อมูลแบบออนไลน์ในทันทีทันใดในการปฏิบัติงาน	0 0%	9 5.30%	92 54.10%	67 39.40%	2 1.20%	3.36	0.603	ปานกลาง	3
3. การทำงานของท่านมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	0 0%	2 1.20%	89 52.40%	72 42.90%	6 3.50%	3.49	0.588	ปานกลาง	1
รวม (n = 170)						3.42	0.453	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านความโปร่งใส (Transparency) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การทำงานของท่านมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ ในการทำงานท่านมีการแชร์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีการเชื่อมข้อมูลแบบออนไลน์ในทันทีทันใดในการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการแบ่งปัน (Sharing)

รายการด้านการแบ่งปัน (Sharing)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องข้อมูล	0 0%	3 1.80%	86 50.60%	79 46.50%	2 1.20%	3.47	0.557	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร	0 0%	6 3.50%	87 51.20%	73 49.90%	4 2.40%	3.44	0.605	ปานกลาง	2
3. การแบ่งปันข้อมูลทางออนไลน์ สามารถลดการใช้เอกสารต่าง ๆ ได้	0 0%	1 0.60%	101 59.40%	67 39.40%	1 0.60%	3.40	0.515	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.44	0.412	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านการแบ่งปัน (Sharing) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องข้อมูล มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ การแบ่งปันข้อมูลทางออนไลน์ สามารถลดการใช้เอกสารต่าง ๆ ได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration)

รายการด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. องค์การของท่านมีการทำเอกสารร่วมกัน	0 0%	3 1.80%	90 52.90%	77 45.30%	0 0%	3.44	0.532	ปานกลาง	1
2. องค์การของท่านมีการประชุมออนไลน์	0 0%	12 7.10%	101 59.40%	57 33.50%	0 0%	3.26	0.581	ปานกลาง	3

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 23 (ต่อ)

รายการด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
3. องค์การของท่านมีการใช้ข้อมูลร่วมกัน	0 0%	3 1.80%	102 60.00%	63 37.10%	2 1.20%	3.38	0.543	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.36	0.417	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ องค์การของท่านมีการทำเอกสารร่วมกัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 2 คือ องค์การของท่านมีการใช้ข้อมูลร่วมกัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ลำดับที่ 3 คือ องค์การของท่านมีการประชุมออนไลน์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven)

รายการด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. การทำงานของท่านนั้นได้ใช้ข้อมูล (Data)ในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึก	0 0%	9 5.30%	81 47.60%	77 45.30%	3 1.80%	3.44	0.624	ปานกลาง	1
2. ในองค์การมีวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการเก็บข้อมูล (Data) ไว้ใช้ประโยชน์	0 0%	12 7.10%	87 51.20%	63 37.10%	8 4.70%	3.39	0.691	ปานกลาง	2
3. องค์การของท่านนำ ข้อมูล (Data) มาใช้ประกอบการตัดสินใจ	0 0%	6 3.50%	96 56.50%	63 37.10%	5 2.90%	3.39	0.609	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.41	0.520	ปานกลาง	

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การทำงานของท่านนั้นได้ใช้ข้อมูล (Data)ในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึก มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 2 มีสองอันดับคือ ในองค์การมีวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการเก็บข้อมูล (Data)ไว้ใช้ประโยชน์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และองค์การของท่านนำ ข้อมูล (Data) มาใช้ประกอบการตัดสินใจ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านมีความคล่องตัว (Agility)

รายการด้านความคล่องตัว (Agility)	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านเน้นการวางแผนที่ต้องตอบสนองสถานการณ์ ต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ในทันที	0 0%	1 0.60%	91 53.50%	72 42.40%	6 3.50%	3.49	0.578	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบ IT มาบริหารจัดการเวลาในกระบวนการทำงาน	0 0%	6 3.50%	81 47.60%	78 45.90%	5 2.90%	3.48	0.618	ปานกลาง	3
3. องค์การของท่านมีขั้นตอนในการส่งงานที่รวดเร็ว คล่องแคล่ว	0 0%	4 2.40%	83 48.80%	80 47.10%	3 1.80%	3.48	0.578	ปานกลาง	3
4. องค์การของท่านพร้อมที่จะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป	0 0%	2 1.20%	84 49.40%	80 47.10%	4 2.40%	3.51	0.568	มาก	1
รวม (n = 170)						3.49	0.415	ปานกลาง	

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านความคล่องตัว (Agility) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ องค์การของท่านพร้อมที่จะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านเน้นการวางแผนที่ต้องตอบสนองสถานการณ์ ต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ในทันที มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 3 มีสองอันดับคือ หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบ IT มาบริหารจัดการเวลาในกระบวนการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และองค์การของท่านพร้อมที่จะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 26 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0

รายการ	ระดับ			
	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ความโปร่งใส (Transparency)	3.42	0.453	ปานกลาง	3
2. การแบ่งปัน (Sharing)	3.44	0.412	ปานกลาง	2
3. การทำงานร่วมกัน (Collaboration)	3.36	0.417	ปานกลาง	5
4. การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven)	3.41	0.520	ปานกลาง	4
5. มีความคล่องตัว (Agility)	3.49	0.415	ปานกลาง	1
รวม (n = 170)	3.42	0.356	ปานกลาง	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ มีความคล่องตัว (Agility) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ การแบ่งปัน (Sharing) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ ความโปร่งใส (Transparency) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ลำดับที่ 4 คือ การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ลำดับที่ 5 คือ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านปริมาณงาน

รายการด้านปริมาณงาน	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา	0 0%	2 1.20%	90 52.90%	67 39.40%	11 6.50%	3.51	0.637	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้	0 0%	6 3.50%	77 45.30%	78 45.90%	9 5.30%	3.53	0.654	มาก	1
3. ท่านเอาใจใส่ในการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	0 0%	5 2.90%	89 52.40%	70 41.20%	6 3.50%	3.45	0.616	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.50	0.491	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 3 คือ ท่านเอาใจใส่ในการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านคุณภาพของงาน

รายการด้านคุณภาพของงาน	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามทันเวลา	0 0%	5 2.90%	80 47.10%	78 45.90%	7 4.10%	3.51	0.627	มาก	1
2. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	0 0%	8 4.70%	82 48.20%	73 42.90%	7 4.10%	3.46	0.654	ปานกลาง	2
3. ผลงานน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย	0 0%	6 3.50%	99 58.20%	60 35.30%	5 2.90%	3.38	0.605	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)						3.45	0.494	ปานกลาง	

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามทันเวลา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 3 คือ ผลงานน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

รายการด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	0 0%	6 3.50%	78 45.90%	81 47.60%	5 2.90%	3.50	0.618	มาก	1
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้	0 0%	11 6.50%	82 48.20%	75 44.10%	2 1.20%	3.40	0.629	ปานกลาง	3
3. ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่	0 0%	6 3.50%	80 47.10%	83 48.80%	1 0.60%	3.46	0.577	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.45	0.490	ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

รายการด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0 0%	3 1.80%	80 47.10%	85 50.00%	2 1.20%	3.51	0.557	มาก	1
2. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0 0%	10 5.90%	80 47.10%	77 45.30%	3 1.80%	3.43	0.633	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น	0 0%	5 2.90%	90 52.90%	70 41.20%	5 2.90%	3.44	0.605	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.46	0.450	ปานกลาง	

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

รายการด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่าง ๆ	0 0%	3 1.80%	96 56.50%	68 40.00%	3 1.80%	3.42	0.562	ปานกลาง	3
2. ท่านมีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	9 5.30%	70 41.20%	86 50.60%	4 2.40%	1 0.60%	3.61	1.554	มาก	1
3. ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้	0 0%	4 2.40%	90 53.50%	70 41.80%	4 2.40%	3.44	0.585	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.49	0.625	ปานกลาง	

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านลักษณะการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่าง ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

รายการด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ระดับ					Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท	0 0%	5 2.90%	81 47.60%	80 47.10%	4 2.40%	3.49	0.598	ปานกลาง	1
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน	0 0%	5 2.90%	89 52.40%	71 41.80%	5 2.90%	3.45	0.606	ปานกลาง	3
3. ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท	0 0%	7 4.10%	83 48.80%	75 44.10%	5 2.90%	3.46	0.626	ปานกลาง	2
รวม (n = 170)						3.46	0.487	ปานกลาง	

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 3 คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 33 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รายการ	ระดับ			
	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านปริมาณงาน	3.50	0.491	มาก	1
2. ด้านคุณภาพของงาน	3.45	0.494	ปานกลาง	5
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	3.45	0.490	ปานกลาง	5
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.46	0.450	ปานกลาง	3
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	3.49	0.625	ปานกลาง	2
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	3.46	0.487	ปานกลาง	3
รวม (n = 170)	3.47	0.507	ปานกลาง	

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านปริมาณงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ลำดับที่ 2 คือ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 3 มีสองอันดับ คือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 5 มีสองอันดับคือ ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทรัยโมทรีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Enter

สมมติฐานที่ 1 **ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านปริมาณงาน	ชาย	157	3.49	0.494	-0.700	0.485
	หญิง	13	3.59	0.454		
2. ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	157	3.45	0.497	-0.469	0.640
	หญิง	13	3.51	0.464		
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ชาย	157	3.46	0.488	0.145	0.885
	หญิง	13	3.44	0.534		
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ชาย	157	3.45	0.451	-1.308	0.193
	หญิง	13	3.62	0.427		
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ชาย	157	3.48	0.638	-0.596	0.552
	หญิง	13	3.59	0.454		
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ชาย	157	3.45	0.493	-1.362	0.175
	หญิง	13	3.64	0.372		
รวม (n = 170)	ชาย	157	3.46	0.401	-0.890	0.375
	หญิง	13	3.56	0.362		

จากตารางที่ 34 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.375 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.485 และด้านคุณภาพของงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.640 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.885 และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.552 และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

306080216 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านปริมาณงาน	ไม่เกิน 30	99	3.34	0.382	-5.188	0.000*
	31-40 ปี	71	3.72	0.537		
2. ด้านคุณภาพของงาน	ไม่เกิน 30	99	3.29	0.380	-5.138	0.000*
	31-40 ปี	71	3.68	0.546		
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ไม่เกิน 30	99	3.31	0.441	-4.983	0.000*
	31-40 ปี	71	3.66	0.483		
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ไม่เกิน 30	99	3.36	0.406	-3.482	0.001*
	31-40 ปี	71	3.60	0.474		
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ไม่เกิน 30	99	3.37	0.682	-2.932	0.004*
	31-40 ปี	71	3.65	0.496		
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ไม่เกิน 30	99	3.40	0.384	-1.909	0.059
	31-40 ปี	71	3.55	0.593		
รวม (n = 170)	ไม่เกิน 30	99	3.35	0.303	-4.880	0.000*
	31 – 40 ปี	71	3.64	0.449		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 35 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 กลุ่มคือ อายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 31-40 ปี ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานงาน แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น แตกต่างกัน

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัทไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านปริมาณงาน	โสด	89	3.32	0.38	17.007	0.000*
	สมรส	75	3.72	0.51		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.54		
ด้านคุณภาพของงาน	โสด	89	3.26	0.37	19.761	0.000*
	สมรส	75	3.69	0.49		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.77		
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	โสด	89	3.29	0.45	13.833	0.000*
	สมรส	75	3.66	0.46		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.49		
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	โสด	89	3.34	0.41	8.092	0.000*
	สมรส	75	3.61	0.45		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.33	0.36		
ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	โสด	89	3.36	0.71	5.397	0.005*
	สมรส	75	3.66	0.45		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.61		
ด้านการปฏิบัติตามกฎของบริษัท	โสด	89	3.38	0.38	10.982	0.000*
	สมรส	75	3.61	0.53		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	2.83	0.50		
โดยรวม	โสด	89	3.32	0.30	19.035	0.000*
	สมรส	75	3.66	0.41		
	หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.21	0.33		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 36 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ one way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่สถานภาพแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ดังนั้นจึงต้องนำประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและราย ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.32	-		
สมรส	75	3.72	-0.40* (0.000)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.04 (0.816)	0.44* (0.021)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 37 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.40

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลเฉลี่ย 0.44

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.26	-		
สมรส	75	3.69	-0.43* (0.000)	-	
หม้าย/หย่าร้าง	6	3.28	0.01 (0.918)	0.41* (0.030)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.43

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลเฉลี่ย 0.41

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.29	-		
สมรส	75	3.66	-0.37* (0.000)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.28	0.01 (0.941)	0.38* (0.049)	-

* P-value < 0.05

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.37

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้างจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลเฉลี่ย 0.38

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.34	-		
สมรส	75	3.61	-0.26* (0.000)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.33	0.007 (0.967)	0.27 (0.135)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 40 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผล 0.26

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.36	-		
สมรส	75	3.66	-0.30* (0.002)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.283	0.08 (0.751)	0.38 (0.139)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.30

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.38	-		
สมรส	75	3.61	-0.23* (0.002)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	2.83	0.54* (0.005)	0.78* (0.000)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.23

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับหม้าย/ หย่าร้าง พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีหม้าย/ หย่าร้าง โดยมีผลเฉลี่ย 0.54

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับหม้าย/ หย่าร้าง พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีหม้าย/ หย่าร้าง โดยมีผลเฉลี่ย 0.78

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	89	3.32	-		
สมรส	75	3.66	-0.33* (0.000)	-	
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.21	0.11 (0.460)	0.44* (0.004)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีผลเฉลี่ย 0.33

เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับหม้าย/ หย่าร้าง พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีหม้าย/ หย่าร้าง โดยมีผลเฉลี่ย 0.44

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านปริมาณงาน	ระดับปฏิบัติการ	161	3.51	0.493	1.035	0.302
	หัวหน้างาน	9	3.33	0.441		
2. ด้านคุณภาพของงาน	ระดับปฏิบัติการ	161	3.47	0.479	1.905	0.058
	หัวหน้างาน	9	3.15	0.669		
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระดับปฏิบัติการ	161	3.48	0.477	2.676	0.008*
	หัวหน้างาน	9	3.04	0.564		
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระดับปฏิบัติการ	161	3.48	0.439	2.416	0.017*
	หัวหน้างาน	9	3.11	0.527		
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระดับปฏิบัติการ	161	3.51	0.624	1.696	0.092
	หัวหน้างาน	9	3.15	0.580		
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ระดับปฏิบัติการ	161	3.50	0.458	4.601	0.000*
	หัวหน้างาน	9	2.78	0.500		
รวม (n = 170)	ระดับปฏิบัติการ	161	3.49	0.390	2.986	0.003
	หัวหน้างาน	9	3.09	0.360		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 44 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 กลุ่ม คือ ระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.302 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านคุณภาพงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานงานแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท แตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.35	0.379	-5.098	0.000*
	ปริญญาตรี	63	3.75	0.555		
2. ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.31	0.375	-4.885	0.000*
	ปริญญาตรี	63	3.70	0.570		
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.32	0.430	-5.093	0.000*
	ปริญญาตรี	63	3.69	0.500		
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.37	0.396	-3.303	0.001*
	ปริญญาตรี	63	3.60	0.500		
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.38	0.659	-3.067	0.003*
	ปริญญาตรี	63	3.68	0.515		
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.40	0.375	-2.166	0.033*
	ปริญญาตรี	63	3.58	0.619		
รวม (n = 170)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	3.35	0.295	-4.770	0.000*
	ปริญญาตรี	63	3.66	0.468		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 45 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านคุณภาพงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานงานแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.033ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัทแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านปริมาณงาน	น้อยกว่า 15,000	20	3.28	0.31	14.212	0.000*
	15,001-25,000	88	3.68	0.51		
	25,001-35,000	62	3.31	0.40		
ด้านคุณภาพของงาน	น้อยกว่า 15,000	20	3.30	0.32	16.726	0.000*
	15,001-25,000	88	3.64	0.51		
	25,001-35,000	62	3.23	0.39		
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	น้อยกว่า 15,000	20	3.28	0.34	13.146	0.000*
	15,001-25,000	88	3.63	0.45		
	25,001-35,000	62	3.26	0.49		
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	น้อยกว่า 15,000	20	3.38	0.36	8.336	0.000*
	15,001-25,000	88	3.59	0.44		
	25,001-35,000	62	3.30	0.43		
ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	น้อยกว่า 15,000	20	3.18	0.27	4.985	0.008*
	15,001-25,000	88	3.62	0.46		
	25,001-35,000	62	3.41	0.82		
ด้านการปฏิบัติตามกฎของบริษัท	น้อยกว่า 15,000	20	3.40	0.36	3.425	0.035*
	15,001-25,000	88	3.56	0.55		
	25,001-35,000	62	3.35	0.40		

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านการปฏิบัติตามกฎของบริษัท	น้อยกว่า 15,000	20	3.40	0.36	3.425	0.035*
	15,001-25,000	88	3.56	0.55		
	25,001-35,000	62	3.35	0.40		
โดยรวม	น้อยกว่า 15,000	20	3.30	0.22	14.889	0.000*
	15,001-25,000	88	3.61	0.41		
	25,001-35,000	62	3.31	0.33		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 46 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่รายได้แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและราย ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.28	-		
15,001-25,000	88	3.68	-0.39* (0.001)	-	
25,001-35,000	62	3.31	0.02 (0.809)	0.36* (0.000)	-

* P-value < 0.05

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จากตารางที่ 47 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-25,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.39

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.36

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.30	-		
15,001-25,000	88	3.64	-0.34* (0.003)	-	
25,001-35,000	62	3.23	0.07 (0.525)	0.41* (0.000)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-25,000 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.34

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.41

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.28	-		
15,001-25,000	88	3.63	-0.34* (0.003)	-	
25,001-35,000	62	3.26	0.02 (0.866)	0.36* (0.000)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 49 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-25,000 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.34

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 กับ 25,001-35,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.36

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.38	-		
15,001-25,000	88	3.59	-0.20 (0.058)	-	
25,001-35,000	62	3.30	0.08 (0.460)	0.28* (0.000)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.28

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.18	-		
15,001-25,000	88	3.62	-0.43* (0.005)	-	
25,001-35,000	62	3.41	-0.22 (0.153)	0.20* (0.041)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-25,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.43

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.20

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.40	-		
15,001-25,000	88	3.56	-0.15 (0.189)	-	
25,001-35,000	62	3.35	0.04 (0.715)	0.20* (0.012)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 บาท กับ 25,001-35,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.20

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
น้อยกว่า 15,000	20	3.30	-		
15,001-25,000	88	3.61	-0.31* (0.001)	-	
25,001-35,000	62	3.31	-0.005 (0.955)	0.30* (0.000)	-

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-25,000 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.31

เปรียบเทียบระหว่างรายได้ 15,001-25,000 กับ 25,001-35,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลเฉลี่ย 0.30

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.35	0.379	-5.098	0.000*
	5-10 ปี	63	3.75	0.555		
2. ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.31	0.375	-4.885	0.000*
	5-10 ปี	63	3.70	0.570		
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.32	0.430	-5.093	0.000*
	5-10 ปี	63	3.69	0.500		
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.37	0.396	-3.303	0.001*
	5-10 ปี	63	3.60	0.500		
5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.38	0.659	-3.067	0.003*
	5-10 ปี	63	3.68	0.515		
	5-10 ปี	63	3.68	0.515		
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.40	0.375	-2.166	0.033*
	5-10 ปี	63	3.58	0.619		
รวม (n = 170)	ต่ำกว่า 5 ปี	107	3.35	0.295	-4.770	0.000*
	5-10 ปี	63	3.66	0.468		

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 54 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 กลุ่มคือ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อย 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านคุณภาพงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานงานแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามกฎของบริษัทแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

H_0: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

H_1: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

	Model	Sum of squares	df	Mean square	F	P-value
1	Regression	20.720	5	4.144	111.843	.000*
	Residual	6.077	164	.037		
	Total	26.797	169			

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า ค่า F เท่ากับ 111.843 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	.319	.137		2.321	.022*		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.238	.051	.268	4.660	.000*	.418	2.393
ด้านความสำเร็จของงาน	.235	.044	.288	5.324	.000*	.473	2.112
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.179	.049	.199	3.672	.000*	.472	2.120
ด้านความก้าวหน้า	.064	.051	.070	1.254	.212	.446	2.240
R	.879						
R square	.773						
Adjusted R square	.766						
F-ratio	111.843 (.000*)						
Durbin-Watson	1.717						
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน							

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 56 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.4-0.5 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยความจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .879 พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ .773 โดยพบว่าการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในการทำงานร้อยละ 77.30 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .766

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.717 ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้านอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้

สามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

Unstandardized $\hat{Y}= 0.319 + 0.238X_1 * + 0.235\ X_2*+ 0.179\ X_3* + 0.064\ X_4+0.197X_5*$

Standardized $\hat{Y}= 0.268X_1 * + 0.288\ X_2* + 0.199\ X_3* + 0.070X_4+0.232X_5*$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

X_1= ด้านลักษณะงาน

X_2= ด้านความสำเร็จของงาน

X_3= ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_4= ด้านความรับผิดชอบ

X_5= ด้านความก้าวหน้า

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 77.30 ส่วนที่เหลืออีก 22.70 เป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

โดยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวนทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression โดยผลการทดสอบมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

	Model	Sum of squares	df	Mean square	F	P-value
1	Regression	20.662	4	5.165	138.930	.000*
	Residual	6.135	165	0.037		
	Total	26.797	169			

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า ค่า F เท่ากับ 138.930 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของความคาดหวังในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	.359	.134		2.679	.008*		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.259	.048	.292	5.376	.000*	.470	2.127
ด้านความสำเร็จของงาน	.251	.042	.307	5.908	.000*	.514	1.944
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.190	.048	.210	3.938	.000*	.486	2.058
ด้านความก้าวหน้า	.202	.043	.238	4.691	.000*	.537	1.861
R	.878						
R square	.771						
Adjusted R square	.776						
F-ratio	138.930 (.000*)						
Durbin-Watson	1.705						
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน							

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 58 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.4-0.5 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .878 พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ .771 โดยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 77.10 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .776 ทดสอบค่า Durbin-Watson 1.705 ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

โดยสามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

Unstandardized $\hat{Y}= 0.359 + 0.259X_1 * + 0.251\ X_2* + 0.190\ X_3* +0.202X_5*$

Standardized $\hat{Y} = 0.292X_1 * + 0.307\ X_2* + 0.210\ X_3* +0.238X_5*$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

X_1= ด้านลักษณะงาน

X_2= ด้านความสำเร็จของงาน

X_3= ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_5= ด้านความก้าวหน้า

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 77.10 ส่วนที่เหลืออีก 22.90 เป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

H_0: ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

H_1: ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท

ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

	Model	Sum of squares	df	Mean square	F	P-value
1	Regression	19.767	5	3.953	92.227	.000*
	Residual	7.030	164	.043		
	Total	26.797	169			

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 59 พบว่า ค่า F เท่ากับ 92.227 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	.196	.157		1.246	.215		
รวมเงินเดือนค่าตอบแทน	.171	.052	.197	3.268	.001*	.441	2.269
รวมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.101	.047	.110	2.128	.035*	.599	1.670
รวมความมั่นคงในงาน	.183	.047	.208	3.843	.000*	.544	1.838
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.294	.047	.341	6.292	.000*	.544	1.838
รวมนโยบายและการบริหาร	.196	.050	.214	3.884	.000*	.527	1.896
R	.859						
R square	.738						
Adjusted R square	.730						
F-ratio	92.227	(.000*)					
Durbin-Watson	1.662						
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน							

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 60 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.4-0.5 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .859 พบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงบันดาลใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ .738 โดยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ร้อยละ 73.80 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .730 ทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.662 ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

สามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยค้ำจุนในการทำงานได้ดังนี้

Unstandardized $\hat{Y} = 0.196 + 0.171X_1^* + 0.101X_2^* + 0.183\ X_3^* + 0.294\ X_4^* + 0.196X_5^*$

Standardized $\hat{Y} = 0.197\ X_1^* - 0.110\ X_2^* + 0.208X_3^* + 0.341\ X_4^* + 0.214\ X_5^*$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

X_1= ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

X_2= ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

X_3= ด้านความมั่นคงในการทำงาน

X_4= ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_5= ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน” ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 73.80 ส่วนที่เหลืออีก 26.20 เป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด

H_0: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

คล่องตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

H_1: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

	Model	Sum of squares	df	Mean square	F	P-value
	Regression	20.822	5	4.164	114.297	.000*
1	Residual	5.975	164	.036		
	Total	26.797	169			

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 61 พบว่า ค่า F เท่ากับ 114.297 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
(Constant)	.165	.151		1.092	.277		
รวมโปร่งใส	.229	.048	.260	4.787	.000*	.461	2.170
รวมแบ่งปัน	.294	.046	.305	6.351	.000*	.591	1.693
รวมทำงานร่วมกัน	.000	.044	.000	-.005	.996	.640	1.562
รวมใช้ข้อมูลขับเคลื่อน	.130	.042	.170	3.107	.002*	.457	2.189
รวมความคล่องตัว	.307	.053	.319	5.789	.000*	.447	2.236
R	.881						
R square	.777						
Adjusted R square	.770						
F-ratio	114.297	(.000*)					
Durbin-Watson	1.526						

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 62 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.4-0.6 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0” ทั้ง 5 ด้าน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .881 พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

(R square) เท่ากับ .777 โดยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ร้อยละ 77.70 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .760 ทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.526 ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้านอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

สามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ดังนี้

Unstandardized $\hat{Y} = 0.165 + 0.229X_1* + 0.294\ X_2* + 0.000\ X_3 + 0.130\ X_4 + 0.307X_5*$

Standardized $\hat{Y} = 0.260X_1* + 0.305\ X_2* + 0.000\ X_3 + 0.170X_4 + 0.319X_5*$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

X_1= ด้านความโปร่งใส

X_2= ด้านการแบ่งปัน

X_3= ด้านการทำงานร่วมกัน

X_4= ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน

X_5= ด้านความคล่องตัว

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 “ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0” ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 77.70 ส่วนที่เหลืออีก 11.30 เป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

โดยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวนทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression โดยผลการทดสอบมีรายละเอียดดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด

	Model	Sum of squares	df	Mean square	F	P-value
1	Regression	20.822	4	5.205	143.743	.000*
	Residual	5.975	165	.036		
	Total	26.797	169			

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 63 พบว่า ค่า F เท่ากับ 143.743 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ Enter multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
(Constant)	.165	.141		1.168	.245		
รวมโปร่งใส	.229	.046	.260	4.980	.000*	.496	2.017
รวมแบ่งปัน	.294	.046	.305	6.385	.000*	.593	1.685
รวมใช้ข้อมูลขับเคลื่อน	.130	.041	.169	3.172	.002*	.474	2.112
รวมความคล่องตัว	.307	.053	.319	5.824	.000*	.450	2.223
R	.881						
R square	.777						
Adjusted R square	.772						
F-ratio	143.743	(.000*)					
Durbin-Watson	1.525						
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน							

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 64 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและด้านความคล่องตัว ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.4-0.5 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้าน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .881 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

square) เท่ากับ .777 โดยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน ร้อยละ 77.70 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .772 ทดสอบค่า Durbin-Watson 1.525 ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 ด้านอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

โดยสามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

Unstandardized $\hat{Y} = 0.165 + .229X_1^* + 0.294\ X_2^* + 0.130\ X_4^* + 0.307X_5^*$

Standardized $\hat{Y} = 0.260X_1^* + 0.305\ X_2^* + 0.169\ X_4^* + 0.319X_5^*$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

X_1= ด้านความโปร่งใส

X_2= ด้านการแบ่งปัน

X_4= ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน

X_5= ด้านความคล่องตัว

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 77.70 ส่วนที่เหลืออีก 22.30 เป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 65 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.1	พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน H_0
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.3	พนักงานของบริษัทฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 65 (ต่อ)

สมมติฐาน	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.4	พนักงานของบริษัทฯ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ยอมรับสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.5	พนักงานของบริษัทฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.6	พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตารางที่ 65 (ต่อ)

สมมติฐาน	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.7	พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	ด้านปริมาณงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านคุณภาพของงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
	โดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	
2.1	ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.2	ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนผลของการวิจัยเชิงปริมาณ ในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารในแผนกทรัพยากรบุคคลและฝ่ายผลิต เป็นเพศหญิงและชาย อายุ 44-45 ปี ตำแหน่งงาน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการทั่วไป จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและปริญญาโท มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี และ 9 ปี

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร

ตัวอย่างผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น

ลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดรถยนต์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการปรับลดพนักงานและเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ลดการเข้าออกของพนักงานให้น้อยที่สุด เนื่องจากส่งผลต่อต้นทุนในการอบรมพนักงานใหม่

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้มากที่สุด

เป้าหมายระยะยาว

จัดทำแผนการทำงานโดยยึดตาม KPI ของบริษัทแม่ในต่างประเทศที่กำหนดจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อตอบสนองนโยบายในด้านต่างๆที่กำหนดในแต่ละปี

2. การกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างไร

ตัวอย่างผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลว่าในปัจจุบันมีการกำหนดแผนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

จะเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกของการให้บริการ รวมทั้งฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนสามารถขายสินค้าขององค์การได้ตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน

ดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรความรู้ความสามารถและทักษะขั้นพื้นฐานเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน ด้วยจิตสำนึก คุณภาพ เป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ และจะมุ่งมั่นสร้างเสริมความแข็งแกร่งด้านวิชาชีพให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองนโยบายบริษัทแม่ในต่างประเทศ

ศึกษา วิเคราะห์จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือการฝึกอบรม และสื่อการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากร

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

สนับสนุนการออกแบบโครงสร้างองค์การและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ

จัดทำแผนปฏิบัติการประจำเดือนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขออย่างทันเวลา ได้คุณภาพและถูกต้อง

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีการกำหนดแผนการทำงานอย่างไร

ตัวอย่างผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีการกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร กำหนดหน้าที่ตามตำแหน่งให้ชัดเจนและผังองค์ของบริษัท เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและบริษัท

3.2 การสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน กรณีที่พนักงานทำงานได้เกินเป้าหมายตามที่กำหนดของบริษัท จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลเพื่อตอบแทนพนักงาน ทั้งนี้ พนักงานทุกคนต้องรับทราบและมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานและรับผลประโยชน์ตามข้อตกลงถ้าบรรลุตามตัวชี้วัดต่าง ๆ

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานทำงานจนเกิดความสำเร็จตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ในด้านต่างๆทำให้พนักงานคนอื่น ๆ เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำตามเพื่อให้ตัวเองเกิดความยอมรับจากเพื่อน ๆ พนักงานด้วยกัน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน อาจดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นและนำเอาความคิดของแต่ละคนมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความคิดเห็นของแต่ละคน

3.4 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ เป็นการทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดตามตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับบริษัท ทั้งนี้ ต้องมีการมอบหมายงานและกำหนดขอบเขตของการทำงานและเป้าหมายของตัวชี้วัดการทำงานอย่างชัดเจน

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ส่งเสริมการศึกษาต่อของพนักงานเพื่อให้มีโอกาสปรับตำแหน่งขึ้นภายในบริษัท กรณีที่ต้องรับพนักงานเพิ่มจะเลิกพิจารณาจากบุคคลภายในก่อน มีการกำหนดหรือวางเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน

3.6 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในแต่ละปีเปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้เกิด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ไม่เอาเปรียบพนักงานโดยกำหนดให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ เพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุงาน

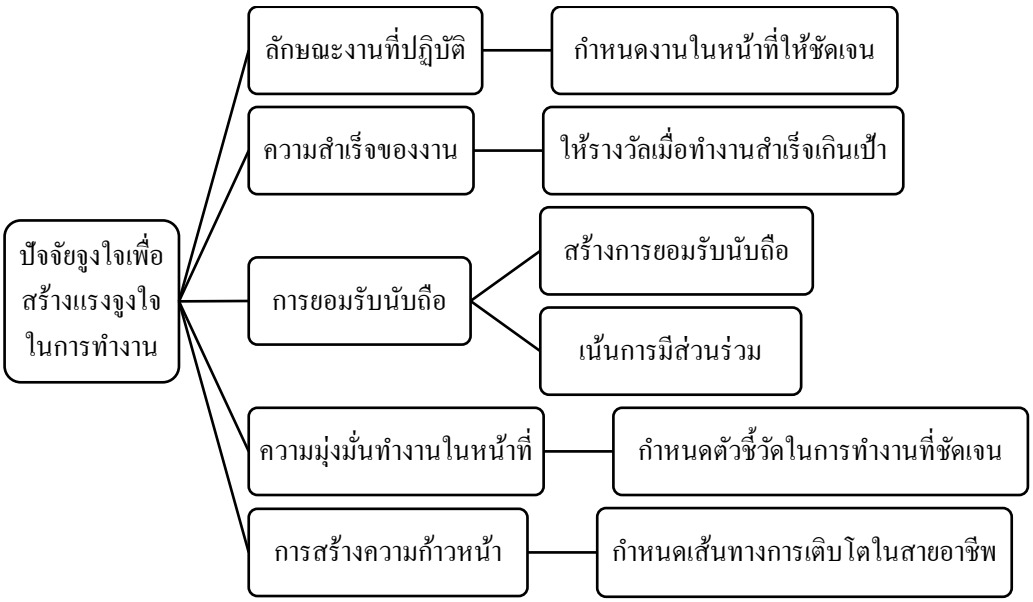
3.7 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน จัดให้มีกิจกรรมใหม่ ๆ ในบริษัทเพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน

3.8 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างความมั่นคงในงาน กำหนดแผนการปรับตำแหน่งพนักงานที่มีผลงานดีและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทเพื่อสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าของบริษัทในแต่ละปี

3.9 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริษัทและพื้นที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานให้ถูกสุขลักษณะและเกิดความสบายใจในการทำงานในพื้นที่

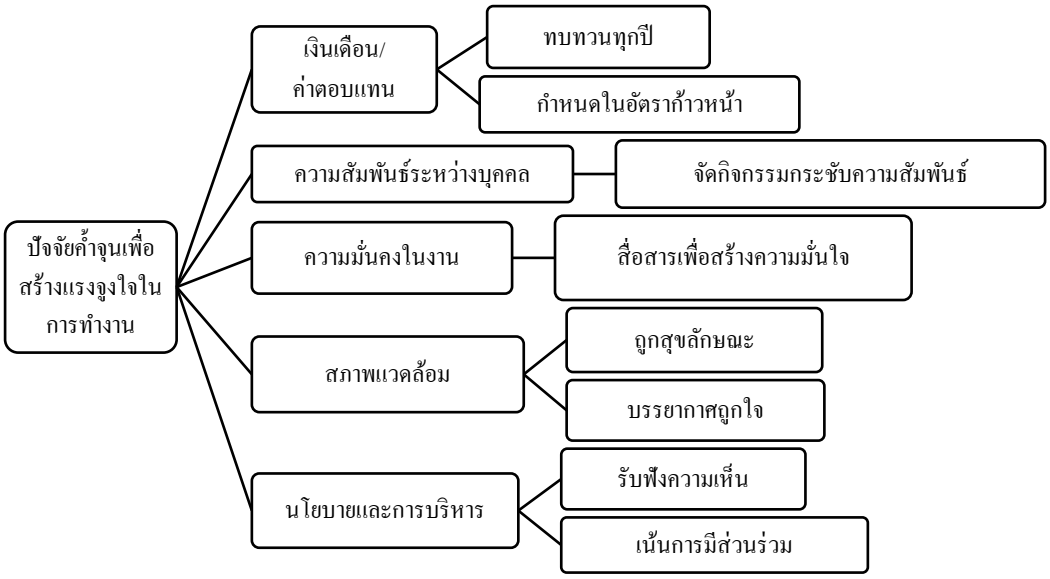
3.10 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการกำหนดนโยบายและการบริหาร การกำหนดนโยบายในแต่ละปีจะต้องมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงานและนำมาจัดทำเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน ทำให้เกิดความรักในองค์การที่ทำงาน

ทั้งนี้ สามารถสรุปรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ดังโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยจูงใจ

BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75
3060802168



ภาพที่ 3 โมเดลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

ตัวอย่างผู้บริหารให้ความเห็นว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านปริมาณงาน กำหนดปริมาณของงานที่มอบหมายให้เหมาะสม ชัดเจน และมีการตั้งรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้พนักงานทำงานใช้ความสามารถมาใช้ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้มีปริมาณงานที่ได้รับมากเหมือนกัน

2. ด้านคุณภาพของงาน กำหนดลักษณะงานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสมารถของพนักงานเพื่อให้งานออกมาได้คุณภาพตามที่กำหนด มีการกำหนด นโยบายคุณภาพ และจัดทำตัวชี้วัดในการทำงานร่วมกับพนักงานและนำผลการดำเนินการมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลพนักงาน

3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ กำหนดแผนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวิธีคิดเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเอาใจใส่ต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น กำหนดวิธีการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในแต่ละแผนกและต่างแผนก อาจดำเนินการโดยการจัดกิจกรรมความ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

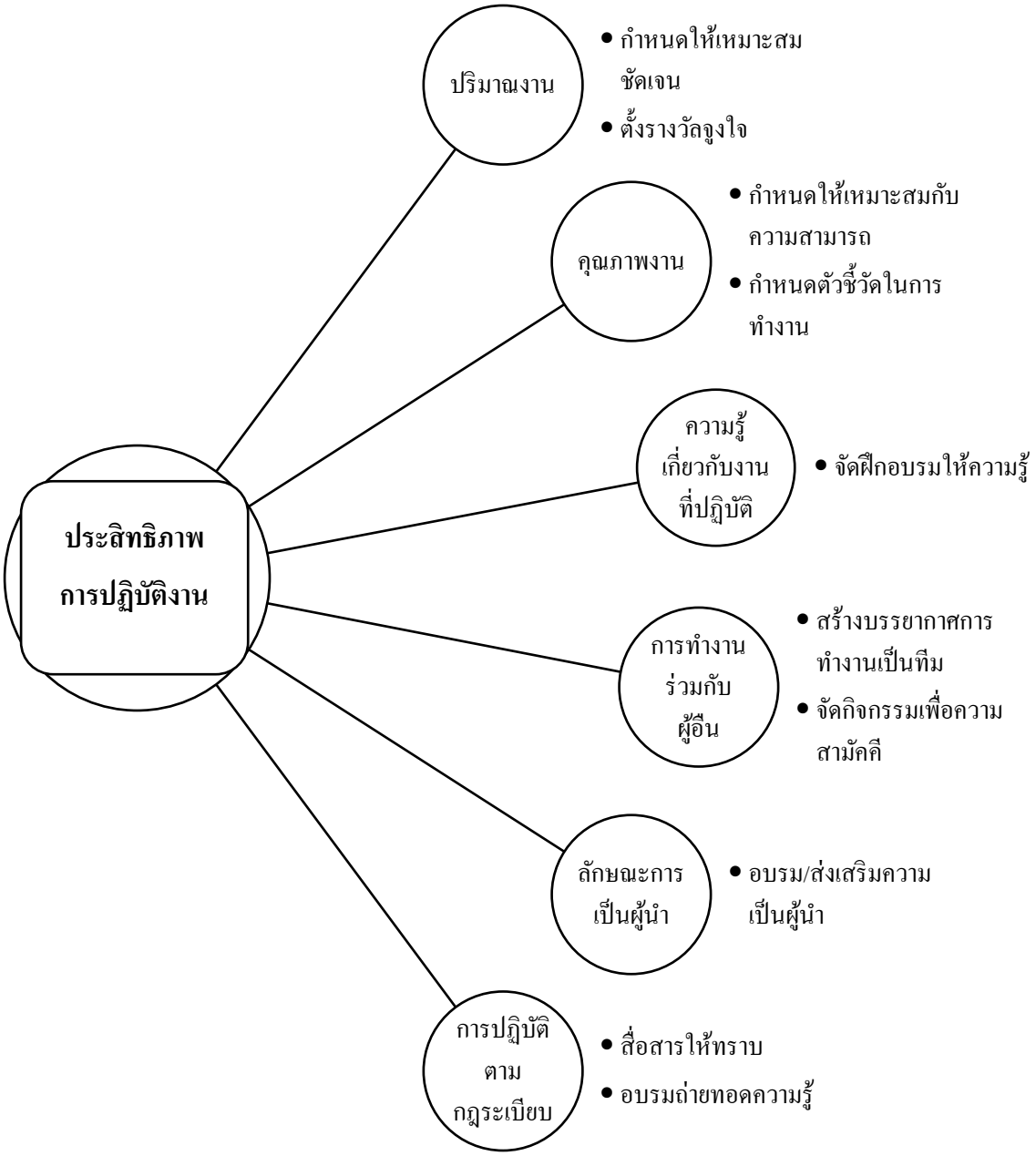
สามัคคีและความร่วมมือในการทำงาน และช่วยเหลือกันระหว่างแผนก และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลประจำปี

5. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ กำหนดการอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยสนับสนุนฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติ ในความเป็นผู้นำ และในส่วนของการทำกิจกรรมก็สลับกันมาเป็นผู้นำในการทำงานของแต่ละกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยอาจมีการศึกษาเพื่อปรับปรับปรุงระเบียบการทำงาน และอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานในทุก ๆ ปี

ทั้งนี้ สามารถเป็นโมเดลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75



ภาพที่ 4 โมเดลการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งใช้วิธีการสำรวจ (Survey research method) โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 170 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มีผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีสังกัดคือฝ่ายผลิต มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 4 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ลำดับที่ 5 คือ ด้านความก้าวหน้า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัย ค้ำจุน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ลำดับที่ 3 คือ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ลำดับที่ 5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ มีความคล่องตัว (Agility) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ลำดับที่ 2 คือ การแบ่งปัน (Sharing) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลำดับที่ 3 คือ ความโปร่งใส (Transparency) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ลำดับที่ 4 คือ การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ลำดับที่ 5 คือ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่ง การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันดังนี้

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-40 ปีจะมีประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน สูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

สถานภาพ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน สูงกว่าผู้ที่ทีสถานภาพโสด หม้าย/ หย่าร้าง

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการปฏิบัติตามกฎของบริษัท สูงกว่าผู้ที่เป็นหัวหน้างาน

การศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

รายได้ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,00บาท จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 25,001-35,00 บาท

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารในแผนกทรัพยากรบุคคลและฝ่ายผลิต ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด

เป้าหมายระยะสั้น ได้แก่ การลดต้นทุนการผลิตโดยมีการปรับลดพนักงานและเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงาน ลดการเข้าออกของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้มากที่สุด

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เป้าหมายระยะยาว ได้แก่ การจัดทำแผนการทำงานโดยยึดตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบริษัทแม่ เพื่อตอบสนองนโยบายในด้านต่างๆที่กำหนดในแต่ละปี

2. การกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การ ได้แก่ เน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ พัฒนาบุคลากรความรู้ความสามารถของพนักงานโดยการฝึกอบรม การวิเคราะห์จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือการฝึกอบรม และสื่อการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการออกแบบโครงสร้างองค์การและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำเดือนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขออย่างทันเวลาได้คุณภาพและถูกต้อง

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กำหนดหน้าที่ตามตำแหน่งให้ชัดเจน จัดให้มีการมอบรางวัลในกรณีที่พนักงานทำงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ประกาศความดีความชอบเมื่อพนักงานทำงานจนเกิดความสำเร็จตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งเสริมการศึกษาต่อ มีการกำหนดหรือวางเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน กำหนดให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ เพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุงาน จัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกัน ปรับตำแหน่งพนักงานที่มีผลงานดีและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทเพื่อสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าของบริษัทในแต่ละปี ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริษัทและพื้นที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานให้ถูกสุขลักษณะและเกิดความสบายใจในการทำงานในพื้นที่ รับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงานและนำมาจัดทำเป็นนโยบาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด” สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษานโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในยุค Thailand 4.0 บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าเป้าหมายในการดำเนินการทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ในระยะสั้น คือ การลดต้นทุนการผลิตโดยมีการปรับลดพนักงานและเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงาน ลดการเข้าออก และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนเป้าหมายระยะยาว คือ การจัดทำแผน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การทำงานโดยยึดตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบริษัทแม่ เพื่อตอบสนองนโยบายในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดในแต่ละปี สำหรับการกำหนด สำหรับการการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้ทำการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้วย ดังที่ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ระบุไว้ว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้นจะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่ละคน รอบบินส์ (Robbin, 1996) โดยบริษัทฯ ได้กำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ เน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งต้องเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ นอกจากนี้ องค์การยังเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการออกแบบโครงสร้างองค์การและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำเดือนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความคล่องตัว ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในยุค 4.0 นี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า บุคลากรเห็นว่าปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารในปัจจุบันนี้ที่สำคัญที่สุดคือ ความคล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

สำหรับแผนในการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กำหนดหน้าที่ตามตำแหน่งให้ชัดเจน จัดให้มีการมอบรางวัลในกรณีที่พนักงานทำงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ประกาศความดีความชอบเมื่อพนักงานทำงานจนเกิดความสำเร็จตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งเสริมการศึกษาต่อ มีการกำหนดหรือวางเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน กำหนดให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ เพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุงาน จัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกัน ปรับตำแหน่งพนักงานที่มีผลงานดีและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทเพื่อสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าของบริษัทในแต่ละปี ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริษัทและพื้นที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานให้ถูกสุขลักษณะและเกิดความสบายใจในการทำงานในพื้นที่ รับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงานและนำมาจัดทำเป็นนโยบาย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจูงใจ เพื่อกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาพนักงานให้คงอยู่ (Sustained) (ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) ซึ่งแผนการดำเนินงานเพื่อจูงใจในการทำงานดังกล่าวประกอบไปด้วยการจูงใจสองส่วนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

(Two factors theory) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจ (ค้ำจุน) ที่รักษาสุขภาพจิต (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ Thailand 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่ง การศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้มีทัศคติและพฤติกรรมในการใช้ชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย เช่น การศึกษาที่สูงกว่า อาจทำให้บุคคลมีความคิด มีความมุ่งมันในการทำงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่า เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภรภัทร หมอยา (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุและรายได้ต่างกันจะมีประสิทธิภาพต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุและรายได้ที่สูงกว่าอาจมีความรู้สึกรับผิดชอบที่สูงกว่า ผู้ที่โสดอาจจะมีความอิสระในการทำงานจึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่า เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพ็ชร (2556) จากการได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ประสบการณ์การทำงาน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยู่เชียน จาง (2558) จากการได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด พบว่า อายุ สถานภาพที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ ด้าน ธีระชัย ไชยเมือง (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร พบว่า อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจมีความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของประกายมาศ เพชรรอด (2557) จากการได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสตรีส จำกัด พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าทั้งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองส่วน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจ(ค้ำจุน)ที่รักษาสุขภาพจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกหรือปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ซึ่งพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้ การที่พนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น องค์การต้องจัดให้มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด ได้มีความพยายามในการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องโดยได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้มากที่สุด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

306080216 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว ผลอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะองค์การต่าง ๆ ที่ต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการองค์การเพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Vimonmass (2560) ที่ระบุว่า แนวโน้มขององค์การยุคปัจจุบันกำลังพลิกโฉมหน้าปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี กลายเป็น Digital organization ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ลงลึกไปจนถึงแก่นและหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน นั่นก็คือ วัฒนธรรมขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนชาติ นุ่มนนท์ (2559 อ้างถึงใน ปรียานุช หน่อท้าว, 2560) ที่ระบุไว้ว่า สำหรับการบริหารจัดการภายในองค์การของประเทศนั้น องค์การจะต้องมี Digital Culture ก่อน ถึงจะเป็น Thailand 4.0 ได้สำเร็จ การเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล องค์การจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัลที่มีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparency) โลกดิจิทัลทำให้หลายอย่างสามารถเปิดเผยออกมาได้ ข้อมูลหลายอย่างจะเชื่อมโยงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่พบว่า องค์การได้ให้ความสำคัญกับการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยเน้นการให้ข้อมูลหรือการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทเพื่อสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าของบริษัทในแต่ละปี เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลที่แท้จริง องค์การที่จะอยู่ในโลกดิจิทัลต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การแบ่งปัน (Sharing) บุคลากรในองค์การต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ทางออนไลน์ การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven) องค์การจะต้องตัดสินใจการทำงานต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูล มากกว่าความรู้สึก และมีความคล่องตัว (Agility) องค์การต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะในโลก ดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในยุค 4.0 โดยเฉพาะในด้านลักษณะงาน ความมั่นคงในงานและความคล่องตัว ดังปรากฏในผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ ทั้งนี้ พนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดปริมาณของงานที่มอบหมายให้เหมาะสม ชัดเจน และมีการตั้งรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ กำหนดลักษณะงานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวิธีคิดเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

การทำงานเป็นทีมใน อบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำ และส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ความสอดคล้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญ มากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้ายเปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด (ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556) นอกจากนี้ ในการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) Edwin and Gray (1973 อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงซึ่งประกอบด้วยส่วนที่สำคัญคือ 1) เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ (Goal commitment) ซึ่งผู้บริหารอาจทำได้โดยประกาศเป้าหมายให้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้ปฏิบัติกระทำด้วยความตั้งใจ โดยเป้าหมายผู้ปฏิบัติกำหนดขึ้นเองหรือมีส่วนร่วมในการกำหนด 2) ความเชื่อของผู้ปฏิบัติว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Adequate self-efficacy) ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่าสามารถปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน และ 3) วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (National culture) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) เหมาะกับผู้ปฏิบัติที่มีวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิด และทำงานอย่างมีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการควบคุมหลักการบริหาร แบบการจัดการ แบบมีวัตถุประสงค์ (Management by objectives)

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด เท่านั้น จึงอาจเป็นข้อจำกัดสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายพนักงานในพื้นที่หรือบริษัทอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างที่แรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น องค์การควรจัดคนให้มีความเหมาะสมกับงาน ทั้งความรู้ความสามารถและความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานดังกล่าว โดยปริมาณงานต้องเหมาะสมไม่น้อยหรือมากเกินไป และเป็นงานที่สร้างความน่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างที่แรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น องค์การต้องเน้นการสร้างความมั่นใจให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคง มีชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การที่ดี และพนักงานจะได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความคล่องตัว โดยองค์การต้องทำให้พนักงานเห็นว่าเป็นองค์การที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยอาจดำเนินการโดยการจัดระบบการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า เช่น ผู้ที่มีมีอายุน้อยรายได้น้อย มักจะมีระยะเวลาในการทำงานน้อย เป็นกลุ่มที่พึ่งเข้ามาทำงาน อาจต้องใช้เวลาในการพัฒนา อบรมและให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยองค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มากยิ่งขึ้น

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า รวมทั้ง ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์การควรสร้างเสริมให้บุคคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มากที่สุด โดยงานบริหารจัดการทรัพยากรควรจัดทำแผนงานหรือโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยการจัดทำตัวชี้วัดการเพิ่มแรงจูงใจให้ครบองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุด โดยการดำเนินการด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดหน้าที่ตามตำแหน่งให้ชัดเจน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

จัดให้มีการมอบรางวัลในกรณีที่พนักงานทำงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ประกาศความดีความชอบ เมื่อพนักงานทำงานจนเกิดความสำเร็จตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งเสริมการศึกษาต่อ มีการกำหนดหรือวางเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน เป็นต้น

6. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์การควรสำรวจว่าในปัจจุบันได้จัดให้มีปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาหรือไม่ และจัดให้มีในระดับใด รวมทั้ง สำรวจว่าปัจจัยใดที่องค์การยังไม่ได้จัดให้หรือจัดให้ในระดับต่ำ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนงานหรือโครงการในการเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยการดำเนินการในด้านต่าง ๆ เช่น กำหนดให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ เพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุงาน จัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกัน ปรับตำแหน่งพนักงานที่มีผลงานดีและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทเพื่อสื่อสารกับพนักงานเรื่องความก้าวหน้าของบริษัทในแต่ละปี ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริษัทและพื้นที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานให้ถูกสุขลักษณะและเกิดความสบายใจในการทำงานในพื้นที่ รับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงานและนำมาจัดทำเป็นนโยบาย เป็นต้น

7. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว ดังนั้น การบริหารจัดการองค์การในด้านต่าง ๆ ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบัน ซึ่งองค์การต้องมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารจัดการบุคลากรภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์การดิจิตัลในอนาคต เช่น การบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการเปิดเผยข้อมูลแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ การเผยแพร่แบ่งปันข้อมูลเพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์การได้รับรู้รับทราบ การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์การด้วยการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน เป็นต้น

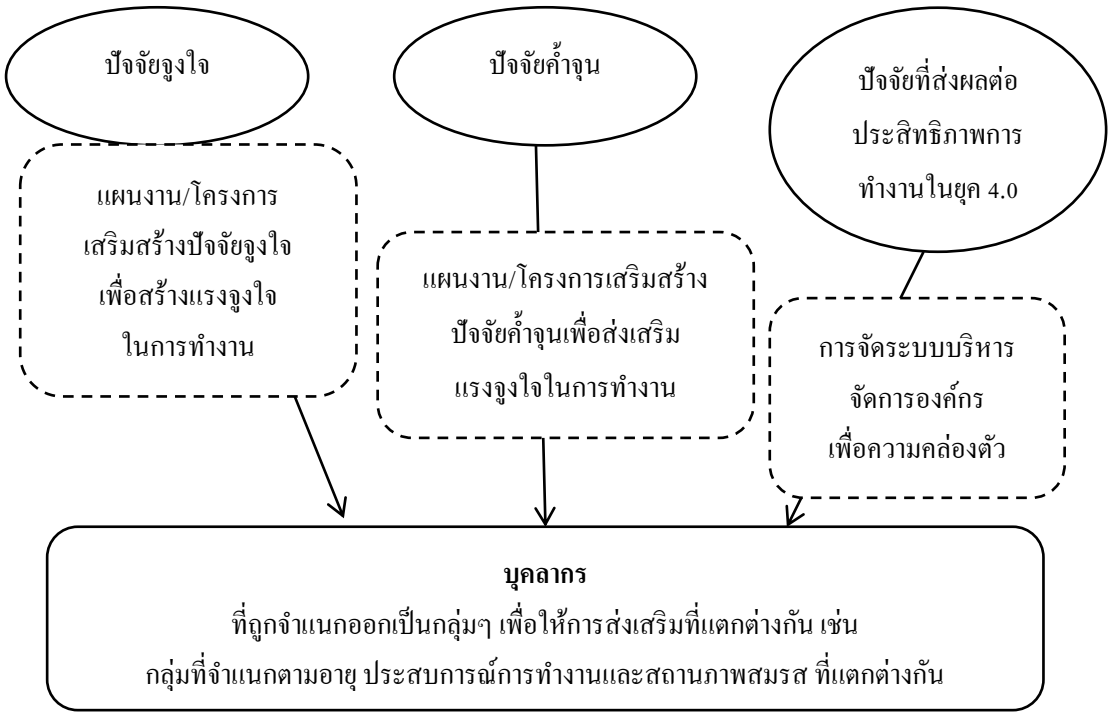
3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด” ในครั้งนี้ เป็นการเจาะจงกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทดังกล่าวเท่านั้น งานวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการวิจัยโดยไม่เจาะจงกลุ่มตัวที่มาจากองค์การอื่นๆ ที่ต้องการศึกษาตามความสนใจ

2. การศึกษาแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด เพื่อสร้างความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้ข้อจำกัดด้านระยะเวลา งบประมาณและองค์ความรู้ทางวิชาการที่องค์การสามารถจัดหามาให้ได้

ทั้งนี้ สามารถสรุปโมเดลแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากผลการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5 โมเดลแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ขนิษฐา สิงห์โตทอง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เชอราตันพัทยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ทวี ทองอยู่. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน)*. ศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2559). *องค์การต้องมี Digital culture ก่อนเราถึงจะเป็น Thailand 4.0 ได้สำเร็จ*. เข้าถึงได้จาก https://thanachart.org2016/10/09/องค์การต้องมี-digital-culture-ก่อนเรา

ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). *ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

นรินทร์ จันทน์หอม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บริษัท ทรัยโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด. (2561). *การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด*. ชลบุรี: บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด.

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล .วายอินดัสตรีส จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ปรียานุช หน่อท้าว. (2560). *แนวทางสำหรับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็น 4.0* เข้าถึงได้จาก http://www.secretary.science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25600607155706_655479.pdf

พัชรีญา วงศ์สุวรรณศา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ มหาวิทยาลัย U Channel*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ภรภัทร หมอยา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษากองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

มณฑล รอยตระกูล. (2556). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยายาลัยราชภัฏนครปฐม.

เมธา หริมเทพาธิป. (2561). *แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา*.เข้าถึงได้จาก https://www.gotoknow.org/posts/646482

ยู่เชียน จาง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Vimonmass. (2560). *Technical of management*. เข้าถึงได้จาก https://th.jobsdb.com/th-th/articles/วัฒนธรรมองค์การยุค-digital

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

เสกสรร อรกุล. (2556). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพ็ชร. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange, in Berkowitz, L*. New York: Academic Press.

Woolfolk, A. E. (1995). *Motivation and personnality*. Bangkok: WeLearn.

Alferder, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press

Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research method*. London: Oxford University.

Colaizzi P. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it*. London: Oxford University Press.

Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.

Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research, 26*, 499-510.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (3 rd. ed.). New York: McGraw Hill.

Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: Mcgraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. NJ: Van Nostrand.

McClelland, D. C. (1978). Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist, 33*(3), 201-210.

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

Robbins, S. P. (1996). *Prentice hall organization behavior: Concept, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.

Schiffman, L. G. & Kanuk L. L. (1991). *Consumer Behavior* (4 th. ed.). New Jersey: Englewood Cliffs

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Walters, P. (1978). *Adaptive management of renewable resources*. New York: Mc Graw-Hill.

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ภาคผนวก

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Graduate school of Commerce Burapha University
169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

คำถามในการสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษางานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย
และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

<u>คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม</u>

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดโดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย ☐ 1.2 หญิง ☐

2. อายุ

2.1 ไม่เกิน 30 ปี ☐ 2.2 31-40 ปี ☐

2.3 41-50 ปี ☐ 2.4 51 ปีขึ้นไป ☐3. สถานภาพ

3.1 โสด ☐ 3.2 สมรส ☐

3.3 หม้าย/ หย่าร้าง ☐

4. ตำแหน่งงาน

4.1 พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ☐ 4.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน ☐

4.3 พนักงานระดับผู้บริหาร ☐

5. ระดับการศึกษา

5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 5.2 ปริญญาตรี ☐

5.3 สูงกว่าปริญญาตรี ☐

6.หน่วยงานที่สังกัด

6.1 ฝ่ายผลิต ☐ 6.2 ฝ่ายวิศวกรรม ☐

6.3 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ☐ 6.4 ฝ่ายโลจิสติกส์ ☐

6.5 ฝ่ายบัญชี/ ฝ่ายจัดซื้อ/ ฝ่ายบุคคล ☐

7. รายได้ต่อเดือน

7.1 น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 7.2 15,001-25,000 บาท ☐

7.3 25,001-35,000 บาท ☐ 7.4 35,001-45,000 บาท ☐

7.5 45,001-50,000 บาท ☐ 7.6 50,001 บาทขึ้นไป ☐

8. ระยะเวลาในการทำงาน

8.1 ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 8.2 5-10 ปี ☐

8.3 11-15 ปี ☐ 8.4 16-20 ปี ☐

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

ระดับความคิดเห็น 3 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 = ปัจจัยในข้อนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตางรางที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ปัจจัยจูงใจ **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ**					
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
3. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ					
ด้านความสำเร็จของงาน					
4. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
6. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
7. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะ					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					
11. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
12. ท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน					
ด้านความก้าวหน้า					
13. หน่วยงานท่านสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
14. หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
15. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน					
ปัจจัยค้ำจุน **ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน**					
16. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
17. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
18. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
19. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
20. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
21. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน					

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
22. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของท่าน					
23. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
24. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
25. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					
26. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
27. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
28. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน					
29. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
30. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้					
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุค Thailand 4.0 **ความโปร่งใส (Transparency)**					
31. ในการทำงานท่านมีการแชร์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
32. ท่านมีการเชื่อมข้อมูลแบบออนไลน์ในทันทีทันใดในการปฏิบัติงาน					
33. การทำงานของท่านมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
การแบ่งปัน (Sharing)					
34. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องข้อมูล					
35. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร					

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
36. การแบ่งปันข้อมูลทางออนไลน์ สามารถลดการใช้เอกสารต่าง ๆ ได้					
การทำงานร่วมกัน (Collaboration)					
37. องค์การของท่านมีการทำเอกสารร่วมกัน					
38. องค์การของท่านมีการประชุมออนไลน์					
39. องค์การของท่านมีการใช้ข้อมูลร่วมกัน					
การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data driven)					
40. การทำงานของท่านนั้นได้ใช้ข้อมูล (Data)ในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึก					
41. ในองค์การมีวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการเก็บข้อมูล (Data) ไว้ใช้ประโยชน์					
42. องค์การของท่านนำ ข้อมูล (Data) มาใช้ประกอบการตัดสินใจ					
มีความคล่องตัว (Agility)					
43. หน่วยงานของท่านเน้นการวางแผนที่ต้องตอบสนองสถานการณ์ ต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ในทันที					
44. หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบ IT มาบริหารจัดการเวลาในกระบวนการทำงาน					
45. องค์การของท่านมีขั้นตอนในการส่งงานที่รวดเร็วคล่องแคล่ว					
46. องค์การของท่านพร้อมที่จะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ระดับความคิดเห็น 5 = คำถามข้อนี้ตรงกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 = คำถามข้อนี้ตรงกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านมาก

ระดับความคิดเห็น 3 = คำถามข้อนี้ตรงกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 = คำถามข้อนี้ตรงกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 = คำถามข้อนี้ตรงกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา					
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้					
3. ท่านเอาใจใส่ในการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
ด้านคุณภาพของงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามทันเวลา					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
6. ผลงานน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย					
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่					
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้					
9. ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
10. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
12. ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น					
ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ					
13. ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่าง ๆ					
14. ท่านมีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
15. ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้					
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท					
16. ท่านเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท					
17. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน					
18. ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท					

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

คำถามในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

คำถามในการสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษางานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

<u>คำชี้แจงเกี่ยวกับคำถามในการสัมภาษณ์</u>

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดโดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร

2. ท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างไร

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีการกำหนดแผนการทำงานอย่างไร

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

3.2 การสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ

3.4 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างโอกาสความก้าวหน้า

3.6 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน

3.7 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน

3.8 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างความมั่นคงในงาน

3.9 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.10 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการกำหนดนโยบายและการบริหาร

3.11 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์การ

3.12 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูล

3.13 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3.14 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ (แทนการใช้ความรู้สึก)

3.15 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

1. ท่านคิดว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ อย่างไร

1.1 ด้านปริมาณงาน

1.2 ด้านคุณภาพของงาน

1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

1.4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

1.6 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Graduate school of Commerce Burapha University
169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำถามในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารฝ่ายผลิต
เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัด

คำถามในการสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษางานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย
และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

<u>คำชี้แจงเกี่ยวกับคำถามในการสัมภาษณ์</u>

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรัยโมทีฟเอเซีย แปซิฟิค จำกัดโดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท ทรัยโมทีฟ เอเซีย แปซิฟิค จำกัดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างไร

3. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดแผนการทำงาน

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

3.2 การสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ

3.4 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ

3.5 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างโอกาสความก้าวหน้า

3.6 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน

3.7 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน

3.8 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างความมั่นคงในงาน

3.9 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.10 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการกำหนดนโยบายและการบริหาร

3.11 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์การ

3.12 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูล

3.13 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

3.14 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ (แทนการใช้ความรู้สึก)

3.15 การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ส่วนที่ 3 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากนโยบายการสร้างแรงจูงใจ

1. ท่านคิดว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ อย่างไร

   1.1 ด้านปริมาณงาน

   1.2 ด้านคุณภาพของงาน

   1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

   1.4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

   1.5 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

   1.6 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

3060802168 BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1090327	Jan 2, 2019 at 22:14 PM	59710078@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1.docx	Completed	0.00 %

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์ บทที่ 1

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1090312	Jan 2, 2019 at 21:55 PM	59710078@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2.docx	Completed	6.02 %

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์ บทที่ 2

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1090313	Jan 2, 2019 at 21:55 PM	59710078@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3.docx	Completed	0.00 %

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์ บทที่ 3

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1090314	Jan 2, 2019 at 21:55 PM	59710078@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4.docx	Completed	0.00 %

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์ บทที่ 4

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1090315	Jan 2, 2019 at 21:55 PM	59710078@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 5.docx	Completed	0.00 %

ผลการตรวจอักขราวิสุทธิ์ บทที่ 5

3060802168
BUU iThesis 59710078 independent study / recv: 03012562 23:39:48 / seq: 75