



แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร

MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF IT AFFILIATED COMPANY
EMPLOYEES IN BANGKOK

ณัฐธิดา วงศ์สวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF IT AFFILIATED COMPANY
EMPLOYEES IN BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ของ

ณัฐธิดา วงศ์สวัสดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ณัฐธิดา วงศ์สวัสดิ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบุญ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยสถิติ Independent t-test สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี สถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0 – 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน, เครือบริษัท IT

Title	MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF IT AFFILIATED COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	NATTIDA WONGSAWAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Dr. Supinya Yansomboon

The objectives of this research are to study the work efficiency of employees in IT affiliated companies in Bangkok, categorized by demographics, and to study motivation factors and maintenance factors affecting their work efficiency. A questionnaire was used to collect data from 145 employees at IT affiliated companies. The statistics used for data analysis were descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including independent t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The study found the majority of participants were female, aged between 20 – 29 years, single/divorced/separated, held a Bachelor's degree or lower, had work experience between 0 – 5 years, and earned an average monthly income of 15,000 – 29,999 Baht. Employees with different levels of education showed statistically significant differences in work efficiency at the 0.05 significance level. Motivation factors and maintenance factors in terms of achievement, work characteristics, responsibility, advancement, supervision, interpersonal relationships, job security, and job status affected overall work efficiency at a statistically significant level of 0.05.

Keyword : Motivation, Work efficiency, IT affiliated company

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากอาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบุญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ และคอยติดตามผลตลอดการวิจัย เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบแบบสอบถาม และเป็นคณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ อันเป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุก ท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสารนิพนธ์ครั้งนี้ และ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการสอบ แบบสอบถาม ให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำต่างๆ และเป็นกำลังใจสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ หากสารนิพนธ์นี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขอ อภัยมา ณ ที่นี้

ณัฐธิดา วงศ์สวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	12

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	46
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	68
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	87
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
ความมุ่งหมายของการวิจัย	90
ความสำคัญของวิจัย.....	90
สมมติฐานในการวิจัย.....	90
สรุปผลการวิจัย	91
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	91
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	95
การอภิปรายผลการวิจัย	97
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	105

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	110
ประวัติผู้เขียน.....	121



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance).....	40
ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	46
ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานหลังทำการรวมกลุ่มแล้ว.....	48
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงาน.....	49
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน.....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ได้รับ.....	52
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านความรับผิดชอบ	53
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	54
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงาน.....	55
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านนโยบายการบริหารงาน.....	56
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	57

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	58
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน.....	59
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	60
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน.....	61
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ	62
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของ พนักงาน.....	63
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน	64
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน.....	65
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	66
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	67
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ	68
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test.....	69
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	70

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ F-test	71
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	72
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่าสถิติ t-test	72
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	73
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t-test.....	74
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	75
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ F-test	76
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	77
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ F-test	77
ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดย ใช้การวิเคราะห์ Linear Regression	79
ตาราง 36 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.....	80

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)	81
ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Linear Regression	83
ตาราง 39 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	84
ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)	85
ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	87
ตาราง 42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	88
ตาราง 43 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	89

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
--------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วได้สร้างผลกระทบต่อการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในวงการธุรกิจ IT ที่ต้องมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา และกลายเป็นหนึ่งในวงการธุรกิจที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากการที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในธุรกิจอื่น ๆ มากมาย จากผลการคาดการณ์ของบริษัท การ์ทเนอร์ ได้ทำการคาดการณ์มูลค่าการใช้จ่ายด้าน IT ทั่วโลกในปี 2566 คาดว่าจะมีการเติบโต 2.4% จากปี 2565 คิดเป็นมูลค่า 4.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่ด้วยภาวะเงินเฟ้อทำให้กำลังซื้อของผู้บริโภคลดลง ส่งผลให้การใช้จ่ายอุปกรณ์ IT เติบโตลดลงในขณะที่ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ IT ยังคงมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มซอฟต์แวร์และบริการด้าน IT สำหรับในประเทศไทย ยอดการใช้จ่ายด้าน IT ในปี 2566 คาดว่าจะมีมูลค่า 934,886 ล้านบาท เติบโต 4.2% จากปี 2565 โดยในกลุ่มซอฟต์แวร์และกลุ่มบริการด้าน IT มีแนวโน้มเติบโต 14.9% และ 10.4% ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวโน้มของตลาดโลก นอกจากนั้นรองประธานฝ่ายวิจัยของการ์ทเนอร์ ยังกล่าวอีกว่า ตำแหน่งงานว่างที่มีอัตราเพิ่มขึ้นทุกไตรมาสและในหลายประเทศมีอัตราตำแหน่งงานที่เปิดรับต่ออัตราการว่างงานต่ำสุดเป็นประวัติการณ์ สะท้อนให้เห็นถึงภาวะการแข่งขันแย่งชิงบุคลากร สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นนับว่าท้าทายการทำงานของผู้บริหาร IT เป็นอย่างมาก สิ่งนี้ยังส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายด้านซอฟต์แวร์ที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับตลาดบริการด้าน IT เนื่องจากบริษัทต่างต้องการดึงดูดพนักงาน ที่มีทักษะด้านไอทีไปช่วยงานด้านการวางระบบ แต่เมื่อหาไม่ได้ องค์กรต่างต้องหันไปใช้บริษัทที่ปรึกษา ดังจะเห็นได้จากมูลค่าการใช้จ่ายด้านบริการให้คำปรึกษา ซึ่งคาดว่าจะสูงแตะ 264,900 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2566 เพิ่มขึ้น 6.7% จากปี 2565 (ไทยรัฐ, 2566) จึงเป็นเหตุให้องค์กรในกลุ่มธุรกิจ IT จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด IT ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลในวงการธุรกิจ IT คือการมีอัตราการลาออก จากงานสูง จากผลสำรวจ Laws of Attraction ของ JobsDB ได้ระบุว่า แนวโน้มของตลาดแรงงานในประเทศไทยและโลกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือแรงงานรู้ตัวว่าตัวเองมีอำนาจในการต่อรองสูงและองค์กรมีความสนใจมองหาแรงงานที่มีประสบการณ์ในสายงาน IT โดยตรงมากกว่าแรงงานจบใหม่ ซึ่งปัจจัยที่ดึงดูดแรงงานดังกล่าวให้เข้าร่วมกับองค์กรอันดับหนึ่งคือ ผลตอบแทน อันดับ 2 คือปัจจัยเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอันดับ 3 คือ ปัจจัย

เรื่องความมั่นคงของงาน (Jobsdb ทีมเนื้อหา, 2566) แต่สิ่งที่น่าสนใจที่เพิ่มเข้ามาคือเรื่อง Work Life Balance และความยืดหยุ่นในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญให้แรงงานตัดสินใจว่าจะอยู่ในองค์กรต่อหรือไม่ จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของแรงงานเหล่านี้ เพื่อหาแรงจูงใจที่จะดึงให้แรงงานเหล่านี้เลือกที่จะทำงานในกับองค์กรและรักษาแรงงานที่มีอยู่ไว้ รวมถึงสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดด้วยเช่นกัน

นอกจากการจูงใจให้แรงงานเลือกที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแล้ว ในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด ทางธุรกิจจำเป็นต้องมีการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตรงตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งในการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้หลากหลายวิธี และหนึ่งในวิธีที่องค์กรหลายองค์กรได้ใช้ในการพัฒนา คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรไปพร้อมกัน

จากปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาและวิจัยมาใช้วิเคราะห์และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท รวมถึงนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแผนการพัฒนาบริษัท เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรภายในบริษัทเพื่อกระตุ้นในพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้บริหารในกลุ่มธุรกิจเดียวกันสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแหล่งข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในบริษัท

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2564) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (ประคอง กรรณสูตร, 2542 อ้างถึงใน เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์, 2563) คิดคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 138 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5% จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 7 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 145 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจของพนักงานในแต่ละบริษัทย่อยให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้ โดยทำการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลจนครบ 145 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1. 20 - 29 ปี

1.1.2.2. 30 - 39 ปี

1.1.2.3. 40 - 49 ปี

1.1.2.4. 50 – 60 ปี

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1. โสด

1.1.3.2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2. ปริญญาตรี

1.1.4.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.5.1. น้อยกว่า 1 ปี

1.1.5.2. 1 - 5 ปี

1.1.5.3. 6 – 10 ปี

1.1.5.4. 11 – 15 ปี

1.1.5.5. มากกว่า 15 ปี

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1. 15,000 – 29,999 บาท

1.1.6.2. 30,000 - 44,999 บาท

1.1.6.3. 45,000 – 59,999 บาท

1.1.6.4. 60,000 บาทขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

1.2.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.2 การได้รับการยกย่องนับถือ

1.2.3 ลักษณะของงานที่ได้รับ

1.2.4 ความรับผิดชอบ

1.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน

1.3.1 นโยบายการบริหารงาน

1.3.2 การปกครองบังคับบัญชา

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

1.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน

1.3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.6 ค่าจ้างและผลตอบแทน

1.3.7 ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่อยู่ในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย บริษัทในเครือ 3 บริษัทด้วยกัน โดยทั้ง 3 บริษัททำธุรกิจเกี่ยวกับบริการด้าน IT และการลงทุน

2. **ลักษณะประชากรศาสตร์** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. **แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อพนักงานให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานต่างมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจแตกต่างกันตามความพึงพอใจในชิ้นงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

3.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้เสมอ สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

3.2 **การได้รับการยกย่องนับถือ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของพนักงานชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ รวมทั้งได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของพนักงาน

3.3 **ลักษณะของงานที่ได้รับ** หมายถึง พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานมีความท้าทาย การปฏิบัติงานนั้นทำให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและเกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงาน

3.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจาก

ผู้บังคับบัญชา และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจให้พนักงานเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง

3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน และพนักงานคิดว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและมีสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม รวมทั้งพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม

4. แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูง หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทางอ้อม โดยปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลัก ประกอบด้วย

4.1 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง สามารถดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัท

4.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ

4.4 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทที่พนักงานอยู่มีความมั่นคง มีความเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและตำแหน่งงานนี้เป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในบริษัท ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต และเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกบริษัทยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม

4.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสวนปฏิบัติงานและมุมพักผ่อนอย่างเป็น

ระเบียบและเหมาะสม มีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานเพียงพอ

4.6 ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง พนักงานคิดว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในสายงานเดียวกัน สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทมีความเหมาะสม และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

4.7 ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ หมายถึง พนักงานคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันของพนักงานเหมาะสมกับตัวพนักงาน บริษัทมีการดำเนินการที่เป็นที่ยอมรับในสังคม และพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท

5. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีการชี้วัดผลงานของพนักงานในแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน หรือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย

5.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจกับผลงานของพนักงานอยู่เสมอ และพนักงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานและสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนในอนาคต

5.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง พนักงานมีการบริหารปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายของตนได้ เมื่อมีงานเร่งด่วน พนักงานสามารถบริหารปริมาณงานได้อย่างเหมาะสม และพนักงานคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับกำลังคนในบริษัท

5.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา งานแต่ละชิ้นมีกำหนดเวลาที่แน่นอน และพนักงานมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

5.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จแม้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร และสามารถลดทรัพยากรในการปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวถึงใน คีตา พัฒนาไพบูลย์กุล (2564) ได้กล่าวถึงแนวคิดประชากรศาสตร์ว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะของโครงสร้างร่างกาย หรือแม้กระทั่งความอาวุโสในการทำงาน โดยลักษณะดังกล่าวสามารถแสดงความเป็นมาของบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลนี้สามารถบ่งชี้ได้ถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล รวมถึงการตัดสินใจของบุคคลที่แตกต่างกัน

ปรเม สตะเวทิน (2546) ได้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน เพราะผู้รับสารแต่ละคนต่างมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

1. อายุ โดยทั่วไปแล้วบุคคลอายุน้อยกว่ามีแนวคิดเสรีนิยม ถืออุดมการณ์มากกว่า ใจร้อนกว่า และมองโลกในแง่ดีกว่าคนที่มีความอายุมาก ส่วนบุคคลที่มีความอายุมากจะมีความระมัดระวังมากกว่า ยึดถือการปฏิบัติ มีความคิดอนุรักษ์นิยม และมองโลกในแง่ร้าย นอกจากนี้คนที่อยู่ในรุ่นต่างกันจะมีประสบการณ์ชีวิตต่างกันไป ทำให้ทัศนคติของคนรุ่นต่างๆ แตกต่างกันและยังเป็นการกำหนดความแตกต่างในการคล้อยตามกันด้วย
2. เพศ จากงานวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมที่กำหนดบทบาทของทั้ง 2 เพศไว้ต่างกัน

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ จากงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปฏิกริยาการรับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสาร และยังทำให้มีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายต่างกัน นอกจากนี้คนที่มีอาชีพต่างกัน ย่อมมีแนวความคิด ค่านิยมต่อสิ่งต่างๆแตกต่างกันไป หรือแม้คนที่มีอาชีพเดียวกันก็มีความคิดเห็นและค่านิยมตลอดจนพฤติกรรมต่างกัน สำหรับเรื่องของรายได้ นั้น เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆและพฤติกรรมต่างๆกันด้วย
4. การศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกันในระบบการศึกษาที่ต่างกัน มักทำให้คนมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดีกว่าเพราะมีความรู้กว้างขวางกว่าในหลายเรื่องและมีความเข้าใจสารที่รับได้ดีกว่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับภูมิหลังเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานว่า ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจำนวนมาก พบว่าบุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น โดยแบ่งได้เป็น

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ก่อให้เกิดผลผลิต (productivity) สูงได้ นอกจากนั้นยังมีอายุมาก คนผู้นั้นจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานมีผลทำให้ได้รับค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิในการพักผ่อนมากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้นด้วย
2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายในเรื่องของความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ แต่ในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมี

ความคิดเห็นเชิงรุกเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่า
เพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จาก
การศึกษายังไม่พบว่าสถานภาพมีผลต่อการทำงานมากเพียงไร แต่มีผลการวิจัย
พบว่าพนักงานที่สมรสแล้ว จะมีอัตราการขาดงานและลาออกน้อยกว่าผู้ที่มี
สถานภาพโสด นอกจากนั้นยังมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบ การเห็น
คุณค่าในงาน ตลอดจนมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าด้วย
4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่อาวุโส
ในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิด
ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) และปรมะ สตะเวทิน (2546) มาปรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัย
ได้กำหนดองค์ประกอบของลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อ
ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ
บริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) กล่าวว่า
Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และเมื่อ
ความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ต่อไป โดยความต้องการที่
ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ถึงเป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป Maslow ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของ
มนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
ของมนุษย์ในระดับที่ต่ำที่สุด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม เป็น
ต้น โดยความต้องการระดับนี้จะมาก่อนเสมอ และเมื่อความต้องการระดับนี้ได้รับการ
ตอบสนองแล้ว มนุษย์ได้มีความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะทำให้ชีวิต
ความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น ความต้องการความปลอดภัยด้านราย
กายและจิตใจ และความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความมั่นคง
ทางการงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เป็นความต้องการที่ต้องการจะเป็นที่ยอมรับในสังคม หรือเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เช่น ความต้องการกลุ่มเพื่อน ความรัก พรรคพวก เป็นต้น
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการการยอมรับจากกลุ่มบุคคลรอบข้างจากความสามารถของตน ให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย เป็นความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน เช่น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นเลิศในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นต้น

Herzberg (1959) กล่าวถึงใน ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ the two-factor theory โดยเชื่อว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจจะช่วยเพิ่มความสนใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น กลับกัน ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สนใจปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัย 2 ประการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจนนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในตัวของผู้ปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงานหรือชิ้นงานโดยตรง โดยปัจจัยจูงใจนี้ สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของชิ้นงานได้อีกด้วย ปัจจัยจูงใจสามารถแบ่งออกได้ 5 ประการด้วยกัน

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และการป้องกันปัญหาในอนาคต และเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้น
2. การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจหมายถึงการได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงคำให้กำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ได้รับ (Work Itself) หมายถึงความน่าสนใจของตัวชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย โดยชิ้นงานนั้นได้ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ ลักษณะเหล่านี้สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้นได้
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับโอกาสในงานหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ ไม่มากหรือน้อยเกินไป รวมถึงความไว้วางใจให้การปฏิบัติงานขึ้นนั้นๆ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือโอกาสในการเติบโตในงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวมถึงโอกาสในการได้รับการศึกษาหาความรู้หรือการอบรมจากองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของบุคคล โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้มักไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ช่วยส่งเสริมกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมักจะมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกมากกว่าเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกได้ 7 ประการด้วยกัน

1. นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ปฏิบัติงาน การดำเนินงานภายในองค์กรรวมถึงการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Relationship with Supervision peer and Subordinates) หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกรด้วยกันภายในองค์กร การพบปะพูดคุยการเรียนรู้กัน และรวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มที่ปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานหรือในองค์กรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือต่างๆรวมถึงปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ
6. ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือต่างๆตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่ทางองค์กรมอบให้
7. ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) กล่าวถึงใน อุซาวดี บุญหนุน (2561) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า หากความต้องการของทั้งสองปัจจัยได้รับการตอบสนองไม่เต็มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ถึงแม้ในเวลาต่อมาทั้งสองปัจจัยจะได้รับการตอบสนองเต็มที่มนุษย์ที่ยังมีความพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดจะมีความรู้สึกไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น และไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองเต็มที่ มนุษย์จะมีความรู้สึกพึงพอใจและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และทุ่มเทแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจดังกล่าว มนุษย์จะรู้สึกไม่ยินดียินร้ายอะไร ปฏิบัติงานในแต่ละวันให้เสร็จไป ไม่เกิดความอุทิศตนในองค์กรแต่อย่างใด

อุซาวดี บุญหนุน (2561) ยังกล่าวถึงแรงจูงใจ กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการทั้งจากภายในและภายนอก และแรงจูงใจที่เกิดขึ้น มีความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจมีบทบาทอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ที่มีแรงจูงใจมากจะประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติการได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่าและมีทิศทางชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ รวมถึงมีการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและความพึงพอใจสูงสุด แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้แสวงหาบางสิ่งด้วยตนเองโดยไม่มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง การจูงใจประเภทนี้มีดังนี้
 - 1.1 ความต้องการ (Need) หมายถึง คนทุกคนต่างมีความต้องการอยู่ภายใน อันทำให้เกิดแรงขับที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจของตน เช่น พนักงานมีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง ถือเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพยายามทำความเข้าใจกับชิ้นงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย
 - 1.2 ทศคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งๆ หนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานมีความพึงพอใจกับวิธีการทำงานและผู้จัดการของตน ทำให้พนักงานมีความต้องการตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ
 - 1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ ทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นเอาใจใส่สิ่งๆ นั้นเป็นพิเศษเช่นกัน เช่น พนักงานสนใจเกี่ยวกับเรื่องกลไก จึงเริ่มศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนั้น ซึ่งการกระทำนี้สามารถช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายของตนได้
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดมุ่งหมายปลายทาง จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป การจูงใจประเภทนี้มีดังนี้
 - 2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล หมายถึง เมื่อบุคคลมีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมมีการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานที่กำลังทดลองงาน มีเป้าหมายในการได้รับการบรรจุเข้าทำงาน พนักงานคนดังกล่าวจึงมีความพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
 - 2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลทราบว่า จะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำต่างๆ ย่อมเกิดแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดการกระทำสิ่งนั้นๆ เช่น เมื่อพนักงานเห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จจากการทำงานให้สำเร็จ พนักงานคนดังกล่าวจะพยายามให้ตนเองประสบความสำเร็จแบบเดียวกัน

2.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ความประทับใจที่เกิดจากบุคลิกภาพของบุคคลอื่น จะสามารถจูงใจให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ผู้จัดการของพนักงานมีบุคลิกภาพของผู้นำและผู้บริหารที่ดี พนักงานจึงอยากพัฒนามบุคลิกภาพของตนเองตามแบบอย่างของผู้จัดการ

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ หมายถึง สิ่งล่อใจต่างๆ อันก่อให้เกิดแรงกระตุ้นก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เช่น การให้รางวัลเป็นการกระตุ้นให้เกิดความอยากกระทำสิ่งๆ นั้นอีก หรือการลงโทษเป็นการกระตุ้นให้ไม่เกิดการกระทำที่ไม่ถูกต้องนั้นอีก นอกจากนี้ยังมีการชมเชย การติเตียน การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบ ก็ต่างเป็นการกระตุ้นก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

Alderfer (1969) กล่าวถึงใน มาฆพร กราตเจริญ (2561) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow (1970) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท เรียกว่าทฤษฎี ERG (ERG theory) ประกอบด้วย

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs: E) หมายถึง ความต้องการที่จะดำรงอยู่ ประกอบด้วย ความต้องการด้านปัจจัย 4 ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการนี้เทียบเท่ากับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ในทฤษฎีของ Maslow
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs: R) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการนี้เทียบเท่ากับความต้องการระดับที่ 3 ในทฤษฎีของ Maslow
3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) หมายถึง ความต้องการการมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการความเชื่อมั่นนับถือในตัวเอง ความต้องการนี้เทียบเท่ากับความต้องการระดับที่ 4 และ 5 ในทฤษฎีของ Maslow

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจมีความหมายโดยรวมว่าแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือแม้กระทั่งในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานให้กับองค์กร จากแนวคิดเหล่านี้ ผู้วิจัยอ้างอิงแนวคิดของ Herzberg (1959) มาเป็นแนวทางใน

การศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson และ Plowman (1975) กล่าวถึงใน กณิศร จิตต์สุภาพวรรณ (2563) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในการบริหารงานด้านธุรกิจไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความหมายโดยแคบว่าการลดต้นทุนการผลิต และมีความหมายโดยกว้างว่า หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต โดยการดำเนินงานด้านธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการโดยใช้เวลาที่เหมาะสมและใช้ต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางด้านการเมือง

อุทัย หิรัญโต (2525) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพในวงการธุรกิจไว้ว่า หมายถึง การประกอบธุรกิจที่ได้กำไรหรือขาดทุน กล่าวคือกิจการใดประกอบการแล้วได้กำไร กิจการนั้นถือว่ามีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์วัดประสิทธิภาพแบบเดียวกับการวัดกำไรขาดทุน คือ เทียบค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการประกอบการ (Input) เทียบกับผลงานที่ได้รับ (Output)

Milet (1954) กล่าวถึงใน กณิศร จิตต์สุภาพวรรณ (2563) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งความพึงพอใจนั้นๆ มาจากความพึงพอใจจากการให้บริการแก่ประชากรโดยพิจารณาจาก

1. ให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว (timely service)
3. ให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. ให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. ให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

Gibson (1988) กล่าวถึงใน คีตา พัฒนาไพบุลย์กุล (2564) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า เป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย โดยในการวัดประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการ

วัดด้วยตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบกัน กล่าวได้ว่าประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลเป็นตัวกำกับ การแสดงผลของประสิทธิภาพนั้นสามารถวัดออกมาในเชิงตัวเลขหรือในรูปแบบอื่นได้ ซึ่งประสิทธิภาพในบริบทนี้ประกอบด้วยกัน 2 ระดับด้วยกัน

1. ประสิทธิภาพของคน หมายถึง การสูญเสียเวลาและกำลังคนให้น้อยที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จ สังคมได้ให้ค่านิยมของการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็วและดี และบุคคลที่มีประสิทธิภาพคือ การที่บุคคลนั้นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการใช้เทคนิคเพื่อสร้างสรรค์งานให้ได้ทั้งจำนวนและคุณภาพในเวลาทีน้อย และมีความรู้สึกรู้สึกมีความสูงในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งคิดวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด โดยองค์กรควรมีการบริหารกลยุทธ์อย่างชาญฉลาดเพื่อก่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

จากคำกล่าวข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า คำว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล แต่การพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเน้นการพิจารณาจากกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ หรือการวัดประสิทธิภาพวัดจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรไปอย่างคุ้มค่า หรือวัดจากวิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการบริหารภายในองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

หลักเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

Woodcock (2017) กล่าวถึงใน ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ให้ความหมายของลักษณะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ประกอบด้วย

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) หมายถึง การทำงานที่ผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีม และสามารถใช้ความแตกต่างเหล่านั้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจน (Clear objectives and agreed goals) หมายถึง การที่ทีมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจนสอดคล้องกัน และสมาชิกทุกคนมีการรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นร่วมกัน

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกทุกคนในทีมสามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มุ่งเน้นการร่วมมือกันแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจร่วมกัน
4. การสนับสนุนและความเชื่อใจระหว่างกัน (Support and trust) หมายถึง สมาชิกในทีมทุกคนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา และพร้อมที่จะพูดคุยหาวิธีรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น
5. ความร่วมมือและความขัดแย้งระหว่างกัน (Co-operation and conflict) หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีความร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนด้านทักษะความรู้ความสามารถแก่กันและกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และใช้ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกัน
6. วิธีการปฏิบัติงานไปเป็นอย่างดีชัดเจน (Sound procedures) หมายถึง การปฏิบัติงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือกันและมีการหาแนวทางการตัดสินใจปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกในทีมร่วมกัน
7. การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง การปฏิบัติงานจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ
8. การทบทวนงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่ควรแก้ไขและปรับปรุงร่วมกัน
9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม และให้โอกาสสมาชิกในทีมได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
10. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group relations) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารเป็นไปได้อย่างดี (Good communications) หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในทีมเป็นไปอย่างชัดเจนและถูกต้อง โดยสมาชิกในทีมทุกคนสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆได้อย่างอิสระ

Peterson และ Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ด้วยกัน 4 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย

1. คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง งานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานต้องได้รับประโยชน์คุ้มค่าและได้รับความพึงพอใจ มีมาตรฐานถูกต้องรวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรและความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ให้บริการขององค์กรที่ผลิต
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดระยะเวลา บริหารเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้ และงานนั้นต้องมีความสมดุลควบคู่กับกำลังคนในองค์กร
3. เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ทั้งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานลดลง หรือการที่พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายรวดเร็วขึ้นและมีความถูกต้องของงานมากขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยต้องลงทุนค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย อย่างต้นทุนการใช้ทรัพยากรต่างๆในองค์กร เช่น บุคคล เทคโนโลยีขององค์กร มีการใช้อย่างคุ้มค่าที่สุดและมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด

Mager & Besch (1967) กล่าวถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในประเด็นต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถที่จะมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่ง 2 สิ่ง ว่าสิ่งใดมีความสำคัญมากกว่า หรือมองเห็นถึงความแตกต่างว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ความสามารถในการเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือใช้อะไรตลอดจนรู้ระดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักและใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นได้
5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดหรือการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจและเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จิตติมา อัครนิติพงศ์ (2564) กล่าวถึงใน คีตา พัฒนาไพบูลย์กุล (2564) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร และองค์กรจะมีความสำเร็จที่น่าพอใจได้นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตัวอย่างเช่น สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจในแต่ละประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร องค์กรที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมภายในองค์กร บรรยาการการทำงานภายในองค์กร
3. ปัจจัยขององค์กร ตัวอย่างเช่น สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านต่างๆ สถานที่ อุปกรณ์ เงินทุน เทคโนโลยี โดยเฉพาะศักยภาพของบุคคลภายในองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร
4. กระบวนการขององค์กร ตัวอย่างเช่น กระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การจัดโครงสร้างงานที่เหมาะสมกับองค์กร การวางแผนการจัดการ องค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการควบคุมคุณภาพการทำงาน

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานมีความหมายโดยรวมว่า ผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคลผู้ปฏิบัติงานและองค์กรโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรน้อยที่สุด และสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ในอนาคต จากแนวคิดเหล่านี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1953) ในการกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานในงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการทำงานอยู่ 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยอ้อมมาย ได้แก่ นโยบายในการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 66 คน ใช้สถิติทดสอบสมมุติฐานโดยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิดา พัฒนาไพบุลย์กุล (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน ใช้สถิติ สถิติการ

วิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทไอทีจำนวน 385 คน ใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่ารายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิตา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 14 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 300 คน ใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เพทชาย ทรัพย์กะสินธุ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง จำนวน

200 คน ใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่มีรายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินเชื่อบริษัท ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายสินเชื่อที่ทำงานภายในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านอโศก จำนวน 400 คน ใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสินเชื่อที่มีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยจูงใจและค่าจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายในการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพรวม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 99 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ Independent t-test สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) และสถิติสัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค่าจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมากเช่นกัน

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรจำนวน 211 คน ใช้สถิติค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) และสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลร่วม/อิทธิพลกำกับ (Interaction Effect) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรนี้ส่วนใหญ่มีภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับที่สูงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล และแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเช่นว่านั้นจะต้องมีแรงจูงใจทางด้านปัจจัยจูงใจกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ ด้วยจึงจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้

อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรีโอศก โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรีโอศก รัชดาภิเษก พระราม 9 จำนวน 400 คน ใช้สถิติใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ องค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

กนก เพ่งจินดา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด จำนวน 368 คน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ

ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรพร บุญมั่น (2560) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุหน่วยงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวัตร เบ่งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย ใช้สถิติสัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อ และ 4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ใช้สถิติ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (ประคอง กรรณสูตร, 2542 อ้างถึงใน เพท่าย ทรัพย์กะสินธุ์, 2563) คิดคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 138 คน จากการแทนค่าในสูตรดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (n)} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับของความคลาดเคลื่อน

ซึ่งกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{210}{1+210(0.05)^2}$$

$n = 137.705$ หรือ 138 ตัวอย่าง

ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 138 คน โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดได้ไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5% จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 7 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 145 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจของพนักงานในแต่ละบริษัทเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้ โดยทำการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลจนครบ 145 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงอายุจากการคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567 อายุเริ่มต้นที่บริษัทรับเข้าทำงานคือ 20 ปี และสูงสุดที่อายุ 60 ปี

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{60 - 20}{4}$$

$$= 10$$

1. 20 - 29 ปี
2. 30 - 39 ปี
3. 40 - 49 ปี
4. 50 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. โสด
2. สมรส
3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. มากกว่า 15 ปี

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567 เงินเดือนเริ่มต้นของพนักงานในบริษัทคือ 15,000 บาท

1. 15,000 - 30,000 บาท
2. 30,001 - 45,000 บาท
3. 45,001 - 60,000 บาท
4. 60,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2564) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนของแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และ ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนของแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2564) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนของประสิทธิภาพการทำงาน สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและเป็นไปตามแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขแล้วทำการทดสอบความน่าเชื่อถือแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2564) จากการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละหัวข้อดังนี้

แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.757
การได้รับการยกย่องนับถือ	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.815
ลักษณะของงานที่ได้รับ	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.810
ความรับผิดชอบ	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.751
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.903

แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายการบริหารงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.794
การปกครองบังคับบัญชา	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.835
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.894
ความมั่นคงในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.938
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.816
ค่าจ้างและผลตอบแทน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.892
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.887

ประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านคุณภาพงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.724
ด้านปริมาณงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.715
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.718
ด้านค่าใช้จ่าย	มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.729

5. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลจากการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือวิชาการ วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการค้นคว้าและสร้างแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์เพื่อทำการคำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) เพื่อใช้ในการอธิบายให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแยกการวิเคราะห์ตามแบบสอบถามได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและ

ผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test, One Way ANOVA และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) มีสูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ค่าสถิติร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) มีสูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) มีสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนดิบแต่ละตัว
		ยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) มีสูตรดังนี้

$$\text{cronbachs' alpha: } \alpha = \frac{k \left(\frac{\text{Covariance}}{\text{variance}} \right)}{1 + \frac{(k-1) \text{Covariance}}{\text{Variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่างๆ
	Variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนรวมของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

ในการทดสอบ t-test หาค่าความแปรปรวนของข้อมูลโดยการทดสอบ Levene's test ถ้าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ให้พิจารณาค่า Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้พิจารณาค่า Equal variance not assumed โดยใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีมีค่าแปรปรวนของกลุ่มทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

โดยที่ $\bar{x}_1$ แทนค่า ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่ม i ; $i = 1, 2$
 S_p แทนค่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
 n_1 แทนค่า ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

S_1^2 แทนค่า ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

3.1.2 กรณีมีค่าแปรปรวนของกลุ่มทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ = V

$$V = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_1^2}{n_1}\right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)}{n_2 - 1}}$$

โดยที่	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of variances สูตรการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) สามารถเขียนได้ดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม (W)	$n - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{k - 1}$	
รวม (T)	$n - 1$	SS_t		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม ($k - 1$) และภายในกลุ่ม ($n - k$)
	k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	SS_b	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of squares)
	SS_w	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of squares)
	MS_b	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างที่มีนัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณ
	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจง t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน (Mean Square Error)
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้สถิติ Brown – Forsythe (β) ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups) สำหรับ Brown – Forsythe

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i

$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (dependent variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานหากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
	a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ
	$b_1, \dots, b_k$	แทน น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปร อิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$X_1, \dots, X_k$	แทน คะแนนตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k
	k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการสื่อความหมายที่ตรงกันในการวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่งคั่งในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่งคั่งในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแยกการวิเคราะห์ตามแบบสอบถามได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยจำแนกตามตัวแปรดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	67	46.21
	หญิง	78	53.79
	รวม	145	100.00
อายุ	20 - 29 ปี	51	35.17
	30 - 39 ปี	40	27.59
	40 - 49 ปี	33	22.76
	50 - 60 ปี	21	14.48
	รวม	145	100.00
สถานภาพ	โสด	96	66.21
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	42	28.97
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	4.83
	รวม	145	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.14
	ปริญญาตรี	105	72.41
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	23.45
	รวม	145	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	10	6.90
	1 – 5 ปี	55	37.93
	6 – 10 ปี	24	16.55
	11 – 15 ปี	17	11.72
	มากกว่า 15 ปี	39	26.90
	รวม	145	100.00
รายได้ต่อเดือน	15,000 – 29,999 บาท	73	50.34
	30,000 – 44,999 บาท	25	17.24
	45,000 – 59,999 บาท	9	6.21
	60,000 บาทขึ้นไป	38	26.21
	รวม	145	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 145 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 และเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 30 – 39 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 ช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 และช่วงอายุระหว่าง 50 – 60 ปีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.48 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 66.21 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 72.41 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.14 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมาคือมากกว่า 15 ปีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.55 ระหว่าง 11 – 15 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาทจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไปจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 รายได้ต่อเดือน 30,000 – 44,999 บาทจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 และรายได้ต่อเดือน 45,000 - 59,999 บาทจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 ตามลำดับ

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในบางกลุ่มมีจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มข้อมูลเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานหลังทำการรวมกลุ่มแล้ว

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	103	71.03
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	42	28.97
	รวม	145	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	111	76.55
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	23.45
	รวม	145	100.00
ประสบการณ์ทำงาน	0 – 5 ปี	65	44.83
	6 – 10 ปี	24	16.55
	11 – 15 ปี	17	11.72
	มากกว่า 15 ปี	39	26.90
	รวม	145	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 145 คน หลังทำการรวมกลุ่มแล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0 – 5 ปีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมาคือมากกว่า 15 ปีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.55 และระหว่าง 11 – 15 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยจำแนกในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงาน

แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	4.23	0.54	มากที่สุด
การได้รับการยกย่องนับถือ	3.93	0.65	มาก
ลักษณะของงานที่ได้รับ	4.13	0.63	มาก
ความรับผิดชอบ	4.05	0.65	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.48	0.83	มาก
รวม	3.96	0.50	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาในระดับมากประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านคาดหวังไว้เสมอ	4.12	0.72	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.07	0.69	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.18	0.72	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	4.54	0.65	มากที่สุด
รวม	4.23	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ในระดับมากประกอบด้วย ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านคาดหวังไว้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่าน

สามารถวางแผนแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

การได้รับการยกย่องนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	3.77	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	4.07	0.80	มาก
3. ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ	3.92	0.80	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.96	0.77	มาก
รวม	3.93	0.65	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และผู้บังคับบัญชาของท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ

ลักษณะของงานที่ได้รับ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.97	0.78	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ ท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.20	0.80	มาก
3. การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่าน สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านได้ เป็นอย่างดี	4.21	0.81	มากที่สุด
4. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.17	0.75	มาก
รวม	4.13	0.63	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ได้รับโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ในระดับมากประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับ ความรับผิดชอบของท่าน	4.15	0.79	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา	4.15	0.81	มาก
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.88	0.91	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง	4.00	0.84	มาก
รวม	4.05	0.65	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านความ
รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความ
รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบโดย
เรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับ
ความรับผิดชอบของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่ต้องมี
การควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่าน
เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านมีอิสระใน
การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่
ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถจากหน่วยงาน	3.59	0.99	มาก
2. ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน	3.11	1.09	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าบริษัทมีสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่าง เหมาะสม	3.57	0.98	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจาก การปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม	3.64	0.96	มาก
รวม	3.48	0.83	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากประกอบด้วย ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านคิดว่าบริษัทมีสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และในระดับปานกลางประกอบด้วย ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่งคั่งในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ โดยจำแนกในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของพนักงาน

แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
นโยบายการบริหารงาน	3.69	0.84	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.79	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.22	0.68	มากที่สุด
ความมั่งคั่งในการทำงาน	4.02	0.73	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.88	มาก
ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.40	0.95	ปานกลาง
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ	4.07	0.70	มาก
รวม	3.92	0.64	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดในการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาในระดับมากประกอบด้วย ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านความมั่งคั่งในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และในระดับปานกลางประกอบด้วย ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง	3.73	0.89	มาก
2. บริษัทสามารถดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	3.73	0.93	มาก
3. บริษัทมีการสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน	3.76	0.97	มาก
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัท	3.54	1.00	มาก
รวม	3.69	0.84	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านการนโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านการนโยบายการบริหารงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทมีการสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 บริษัทสามารถดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.26	0.85	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี	4.30	0.84	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.14	0.95	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.19	0.87	มาก
รวม	4.22	0.79	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ในระดับมากประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.79	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.20	0.80	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดปัญหา	4.16	0.78	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ	4.23	0.78	มากที่สุด
รวม	4.22	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในระดับมากประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเชื่อว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคง	4.19	0.78	มาก
2. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และตำแหน่งงานนี้เป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ	3.99	0.86	มาก
3. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต	3.94	0.91	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกบริษัทยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม	3.96	0.98	มาก
รวม	4.02	0.73	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และตำแหน่งงานนี้เป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกบริษัทยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.88	1.00	มาก
2. บริษัทมีการจัดส่วนปฏิบัติงานและมุมพักผ่อน อย่างเป็นระเบียบและเหมาะสม	3.38	1.21	ปานกลาง
3. บริษัทมีอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานเพียงพอ	3.86	0.98	มาก
4. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	4.15	0.91	มาก
รวม	3.82	0.88	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการ
ปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานใน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมาก
ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สถานที่
ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 บริษัทมี
อุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และในระดับปาน
กลางประกอบด้วย บริษัทมีการจัดส่วนปฏิบัติงานและมุมพักผ่อนอย่างเป็นระเบียบและเหมาะสม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ค่าจ้างและผลตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าว่ารายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.50	1.01	มาก
2. รายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในสายงานเดียวกัน	3.32	1.17	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทมีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.35	1.10	ปานกลาง
4. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทมีความเหมาะสม เป็นธรรม	3.42	1.03	มาก
รวม	3.40	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระดับมากประกอบด้วย ท่านคิดว่าว่ารายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทมีความเหมาะสม เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ในระดับปานกลางประกอบด้วย สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทมีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และรายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในสายงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ

ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี เกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.03	0.83	มาก
2. ท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันของท่าน เหมาะสมกับท่าน	3.91	0.85	มาก
3. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการดำเนินการที่เป็น ที่ยอมรับในสังคม	4.14	0.83	มาก
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทของ ท่าน	4.18	0.80	มาก
รวม	4.07	0.70	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการดำเนินการที่เป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันของท่านเหมาะสมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.05	0.62	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.93	0.69	มาก
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.04	0.64	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.92	0.65	มาก
รวม	3.98	0.56	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้ มอบหมายงาน	4.12	0.65	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจกับผลงานของท่านเสมอ	3.92	0.75	มาก
3. ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานและ สามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านใน อนาคต	4.12	0.79	มาก
รวม	4.05	0.62	มาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้มอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานและสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และผู้บังคับบัญชาพึงพอใจกับผลงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการบริหารปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้	4.00	0.75	มาก
2. เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถบริหารปริมาณงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.79	มาก
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังคนในบริษัท	3.74	0.90	มาก
รวม	3.93	0.69	มาก

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถบริหารปริมาณงานของท่านได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีการบริหารปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังคนในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ตามกำหนดเวลา	4.07	0.78	มาก
2. งานแต่ละชิ้นที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดเวลาที่ แน่นอน	3.93	0.80	มาก
3. ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ ปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น	4.11	0.75	มาก
รวม	4.04	0.64	มาก

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และงานแต่ละชิ้นที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำลังคน อุปกรณ์ของบริษัท เป็นต้น	4.00	0.77	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จแม้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร	3.89	0.83	มาก
3. ท่านสามารถลดทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้ เมื่อปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน	3.88	0.79	มาก
รวม	3.92	0.65	มาก

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำลังคน อุปกรณ์ของบริษัท เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จแม้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และท่านสามารถลดทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้ เมื่อปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ โดยสามารถแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในแต่ละสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ประกอบด้วย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

จากผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ

	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.016	0.901

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ มีค่า p-value เท่ากับ 0.901 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่า t ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม Equal variance assumed

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test

	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน	ชาย	4.046	0.552	1.247	143	0.214
	หญิง	3.931	0.559			

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ มีค่า p-value เท่ากับ 0.214 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ F-test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบถ้าผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ

	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.993	3	141	0.398

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.398 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และให้ใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างต่อไป

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ F-test

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.290	3	0.763	2.541	0.059
	ภายในกลุ่ม	42.353	141	0.300		
	รวม	44.643	144			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.059 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

จากผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.489	0.485

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.485 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่า t ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม Equal variance assumed

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่าสถิติ t-test

สถานภาพ		t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน	โสด/หย่าร้าง/	3.961	0.577	-0.769	143	0.443
	แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.040	0.505			

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.443 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

จากผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.854	0.357

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.357 ซึ่งมีค่ามากกว่า

0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่า t ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม Equal variance assumed

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t -test

ระดับการศึกษา		t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.930	0.543	-2.125*	143	0.035
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.159	0.573			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p -value เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.930 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.159 กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.229

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ F-test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบถ้าผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

Levene's test for Equality of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.833	3	141	0.478

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.478 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และให้ใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างต่อไป

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ F-test

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.239	3	0.413	1.341	0.263
	ภายในกลุ่ม	43.404	141	0.308		
	รวม	44.643	144			

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.263 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในขั้นแรกจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ F-test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบถ้าผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	0.215	3	141	0.886

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.886 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และให้ใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างต่อไป

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ F-test

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.468	3	0.156	0.498	0.684
	ภายในกลุ่ม	44.175	141	0.313		
	รวม	44.643	144			

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.684 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร สามารถเขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดให้

X_1 แทน ความสำเร็จของงาน

X_2 แทน การได้รับการยกย่องนับถือ

X_3 แทน ลักษณะของงานที่ได้รับ

X_4 แทน ความรับผิดชอบ

X_5 แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

Y แทน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Linear Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	31.471	5	6.294	66.420*	<0.001
Residual	13.172	139	0.095		
Total	44.643	144			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ทั้งนี้ ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยสามารถตรวจสอบได้ดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความสำเร็จของงาน (X_1)	0.594	1.685
การได้รับการยกย่องนับถือ (X_2)	0.440	2.274
ลักษณะของงานที่ได้รับ (X_3)	0.505	1.979
ความรับผิดชอบ (X_4)	0.475	2.107
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_5)	0.749	1.335

จากตาราง 36 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรแต่ละตัว มีค่าเข้าใกล้ 1 และมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่า ตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ขึ้น ทั้งนี้ หลังจากตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแล้ว สามารถทำการวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.013	0.222		0.058	0.062
ความสำเร็จของงาน (X_1)	0.463	0.061	0.451	7.548*	<0.001
การได้รับการยกย่องนับถือ (X_2)	-0.002	0.060	-0.002	-0.028	0.978
ลักษณะของงานที่ได้รับ (X_3)	0.164	0.057	0.185	2.851*	0.005
ความรับผิดชอบ (X_4)	0.202	0.058	0.235	3.516*	0.001
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_5)	0.151	0.036	0.225	4.223*	<0.001
r = 0.840 Adjusted R ² = 0.694					
R ² = 0.705 SE = 0.308					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_5) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครด้วยค่า Adjusted R² ได้ร้อยละ 69.40 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.463(X_1) + 0.164(X_3) + 0.202(X_4) + 0.151(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.463 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้าน ความสำเร็จของงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ (X_3) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้าน ลักษณะของงานที่ได้รับเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.202 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้าน ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_5) ของพนักงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่ง หนึ่งในประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น 0.151 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้นตาม

ในส่วนของแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_2) นั้น ไม่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y)

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถ เขียนในรูปสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน เครือข่ายบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
 บริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดให้

X_6 แทน นโยบายการบริหารงาน

X_7 แทน การปกครองบังคับบัญชา

X_8 แทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

X_9 แทน ความมั่นคงในการทำงาน

X_{10} แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_{11} แทน ค่าจ้างและผลตอบแทน

X_{12} แทน ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ

Y แทน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท IT แห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Linear Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	25.665	7	3.666	26.468*	<0.001
Residual	18.978	137	0.139		
Total	44.643	144			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงที่มี
 ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ทั้งนี้ ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยสามารถตรวจสอบได้ดังนี้

ตาราง 39 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
นโยบายการบริหารงาน (X_6)	0.414	2.413
การปกครองบังคับบัญชา (X_7)	0.445	2.248
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X_8)	0.682	1.466
ความมั่นคงในการทำงาน (X_9)	0.338	2.959
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})	0.392	2.549
ค่าจ้างและผลตอบแทน (X_{11})	0.516	1.936
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (X_{12})	0.310	3.230

จากตาราง 39 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) ของตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรแต่ละตัว มีค่าเข้าใกล้ 1 และมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่า ตัวแปรแรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ขึ้น ทั้งนี้ หลังจากตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแล้ว

สามารถทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.172	0.224		5.231*	<0.001
นโยบายการบริหารงาน (X ₆)	0.027	0.057	0.041	0.472	0.638
การปกครองบังคับบัญชา (X ₇)	-0.136	0.059	-0.193	-2.308*	0.023
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X ₈)	0.228	0.055	0.278	4.121*	<0.001
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₉)	0.213	0.073	0.277	2.895*	0.004
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₀)	0.026	0.056	0.042	0.467	0.641
ค่าจ้างและผลตอบแทน (X ₁₁)	-0.018	0.046	-0.031	-0.405	0.686
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (X ₁₂)	0.352	0.080	0.440	4.397*	<0.001
r = 0.758 Adjusted R ² = 0.553					
R ² = 0.575 SE = 0.372					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X₇) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X₈) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₉) และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (X₁₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครด้วยค่า Adjusted R² ได้ร้อยละ 55.30 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.172 - 0.136(X_7) + 0.228(X_8) + 0.213(X_9) + 0.352(X_{12})$$

จากสมการพยากรณ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ถ้าไม่มีแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) จะมีค่าคงที่ที่ 1.172 หน่วย

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (Y) ลดลง 0.136 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง เนื่องจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำที่มีความเข้มงวดเกินไปและการที่ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังต่อพนักงานมากเกินไป

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X_8) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.228 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_9) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.213 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ถ้าแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (X_{12}) ของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ในส่วนของแรงจูงใจ – ปัจจัยด้าน ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X_{11}) นั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	สถิติที่ใช้
เพศ	×	Independent t-test
อายุ	×	one-way ANOVA
สถานภาพ	×	Independent t-test
ระดับการศึกษา	✓	Independent t-test
ประสบการณ์ทำงาน	×	one-way ANOVA
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	×	one-way ANOVA

โดย เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	สถิติที่ใช้
ความสำเร็จของงาน	✓	Multiple Regression Analysis
การได้รับการยกย่องนับถือ	✗	
ลักษณะของงานที่ได้รับ	✓	
ความรับผิดชอบ	✓	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	✓	

โดย เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 43 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่งคั่งในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูง	ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	สถิติที่ใช้
นโยบายการบริหารงาน	×	Multiple Regression Analysis
การปกครองบังคับบัญชา	✓	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	✓	
ความมั่งคั่งในการทำงาน	✓	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	×	
ค่าจ้างและผลตอบแทน	×	
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ	✓	

โดย เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งเน้นเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญ และนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรภายในบริษัทเพื่อกระตุ้นในพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้บริหารในกลุ่มธุรกิจเดียวกันสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแหล่งข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในบริษัท
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท
 IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 ช่วงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 สถานภาพโสด/หย่าร้าง/
 แยกกันอยู่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี
 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิด
 เป็นร้อยละ 44.83 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ
 50.34

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน
 ความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่
 ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจใน
 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ
 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาประกอบด้วย ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ
 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านคาดหวังไว้เสมอ และน้อย
 ที่สุด คือ ท่านสามารถวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยจูง
 ใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาประกอบด้วย ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ

ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาประกอบด้วย ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง และน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาประกอบด้วย ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน ท่านคิดว่าบริษัทมีสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาประกอบด้วย ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีการสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาประกอบด้วย บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง บริษัทสามารถดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุด คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัท

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาประกอบด้วย ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดปัญหา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาประกอบด้วย ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และตำแหน่งงานนี้เป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ ท่านเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกบริษัทยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม และน้อยที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน บริษัทมีอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานเพียงพอ และน้อยที่สุด คือ บริษัทมีการจัดส่วนปฏิบัติงานและมุมพักผ่อนอย่างเป็นระเบียบและเหมาะสม

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าว่ารายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาประกอบด้วย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทมีความเหมาะสม เป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทมีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในสายงานเดียวกัน

ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาประกอบด้วย ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการดำเนินการที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันของท่านเหมาะสมกับท่าน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาประกอบด้วย ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้มอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาประกอบด้วย ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานและสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านในอนาคต และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจกับผลงานของท่านเสมอ

ด้านปริมาณงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถบริหารปริมาณงานของท่านได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาประกอบด้วย ท่านมีการบริหารปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังคนในบริษัท

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาประกอบด้วย ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา และน้อยที่สุด คือ งานแต่ละชิ้นที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำลังคน อุปกรณ์ของบริษัท เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาประกอบด้วย ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จแม้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถลดทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้ เมื่อปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.229

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่า

แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่า

แรงจูงใจ – ปัจจัยคำจูง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นและนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนนั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เพศของพนักงานไม่มีผลต่อทักษะการทำงานภายใน

บริษัท อาจด้วยรูปแบบงานภายในเครือข่ายที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเพศชายหรือหญิงและทั้งสองเพศต่างมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในบริษัท เทียบเท่ากัน ทำให้ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รูปแบบงานของเครือข่ายที่อาศัยองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้พนักงานทุกคนต่างมีการเรียนรู้เพิ่มทักษะในเวลาไล่เลี่ยกันไม่ว่าจะมีช่วงอายุใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีตา พัฒนาไพบุลย์กุล (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก สถานภาพของพนักงานไม่มีผลต่อทักษะการทำงาน และไม่มีผลต่อสภาวะทางจิตใจของพนักงานในการปฏิบัติงานภายในเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย ททรัพย์กะสินธุ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.229 เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติและแนวคิดในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีทัศนคติและแนวคิดในการทำงานที่ดีกว่า รวมถึงความสามารถในการรับแรงกดดันได้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพร

บุญมัน (2560) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ระบบงานของเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นงานทางด้าน IT ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้พนักงานต้องมีการศึกษาองค์ความรู้ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยตลอด เช่น การเข้ามาของเทคโนโลยี AI ซึ่งเป็นเทคโนโลยีใหม่ทำให้ทางเครือข่ายต้องทำการศึกษาและนำมาปรับใช้ จึงมีการอบรมให้พนักงานทำการศึกษาเทคโนโลยี AI และเนื่องจากเป็นองค์ความรู้ใหม่ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้ในเทคโนโลยีนี้ใกล้เคียงกันจนไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินเชื่อธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านประสิทธิภาพรวมไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในแง่ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อาจเนื่องด้วยพนักงานเห็นว่ารายได้ต่อเดือนในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิสิญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มี

ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของด้านการได้รับการยกย่องนับถือนั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ และความสำเร็จและความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานภายในเครือบริษัทต่อไปด้วยความเต็มใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย ทรัพย์กะสินธุ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความคิดเห็นว่า แม้ผู้บังคับบัญชาในเครือบริษัทมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ ชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน แต่กลับไม่สามารถสร้างผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ผลการวิจัยได้ทำการปฏิเสธสมมติฐานว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 หมายความว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ลักษณะของงานที่ได้รับ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ได้รับ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ลักษณะของงานที่พนักงานได้รับ ทำให้พนักงานมี

ความรู้สึกทำทลายและมีความคิดที่จะพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดความพึงพอใจจากได้รับการมอบหมายงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความพึงพอใจในเนื้องานที่ตรงกับความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน จนเกิดความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้น ทางผู้บังคับบัญชายังมีความไว้วางใจให้พนักงานสามารถออกแบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง จึงเกิดแรงจูงใจที่จะรับผิดชอบงานขึ้นนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เพ่งจินดา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจากการปฏิบัติภายในเครือบริษัท และเชื่อว่าจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม ทั้งจากการได้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม จนเกิดความเชื่อมั่นในเครือบริษัทและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ได้แก่ ได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานใน ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน นั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Y) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงในด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก นโยบายการบริหารของเครือข่าย รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายและการสื่อสารต่อพนักงาน ไม่ได้สร้างผลกระทบต่อพนักงานโดยตรงและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน แม้จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัทก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา ศิลลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูงในการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำที่มีความเข้มงวดเกินไปและการที่ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังต่อพนักงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก พบว่า ปัจจัยจูงใจและ

ปัจจัยคำจุน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลในทิศทางตรงข้ามต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านประสิทธิภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ และคอยให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือทั้งในการปฏิบัติงานตามปกติและในขณะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความคิดเห็นว่าเครือบริษัทที่มีความมั่นคงในแง่ธุรกิจ IT รวมถึงตำแหน่งงานของพนักงานมีความมั่นคงและยังคงเป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ และเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในเครือบริษัทจะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตและไม่ถูกยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีตา พัฒนาไพบุลย์กุล (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยคำจุน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่ความคิดเห็นว่าการสนับสนุนด้านสถานที่ของเครือบริษัทไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน

ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในด้านสถานที่ ความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือ อุปกรณ์เครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า จากผลการวิจัย ได้ทำการปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้างในด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่ความคิดเห็นว่ารายได้ และสวัสดิการต่างๆ ของทางเครือบริษัทไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของ พนักงาน หรือแม้กระทั่งการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย ทรัพย์กะ สิ้นธุ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคาร แห่งหนึ่ง

ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค่าจ้างในด้านตำแหน่ง งานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในเครือบริษัท เนื่องด้วยพนักงานมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการของ เครือบริษัทและงานที่ทางเครือบริษัทมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม นอกจากนั้นพนักงานยังมีความเห็นว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันที่เครือบริษัทมอบให้ เหมาะสมกับพนักงานคนนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยัญญา ศรีจันทร์หา (2563) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากผลการวิจัยดังกล่าว ทางเครือข่ายควรจะมีการเปิดอบรมความรู้ให้กับพนักงาน อาจเป็นการอบรมสั้นๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ของพนักงาน มีการพิจารณาเพิ่มรางวัลในการทำงาน เช่น วันหยุด เงินโบนัส เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน และในขณะเดียวกัน ทางเครือข่ายควรจะมีการพิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อปรับปรุงการมอบหมายงานของเครือข่ายให้ตรงกับทักษะของพนักงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทางผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ ข้างต้น มีการส่งเสริมความสำเร็จของพนักงาน การเพิ่มความชัดเจนในการระบุลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงาน และมีการสนับสนุนความรู้ความก้าวหน้าของพนักงานภายในเครือข่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเครือข่ายให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ ทางผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในด้านต่างๆ ข้างต้น ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชาซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางลบ เพิ่มการสร้างเชื่อมั่นในองค์กรให้กับพนักงาน และสร้างความน่าเชื่อถือของเครือข่ายไม่ว่าจะกับพนักงานภายในเครือข่าย และกับคนทั่วไปภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเครือข่ายมากขึ้น

ส่วนในด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ลดลง เนื่องจากการสนับสนุนและความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน เนื่องด้วยอุปนิสัยของพนักงานส่วนใหญ่ที่มีโลกส่วนตัวสูง จึงแนะนำให้ระมัดระวังในการส่งเสริมแรงจูงใจในด้านนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทอื่นๆ ภายในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และนำมาเปรียบเทียบปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเครียดของพนักงาน วัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรและนำมาพิจารณาการปรับปรุงแผนการพัฒนางานองค์กร

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงมีโอกาที่ปัจจัยแรงจูงใจจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีผลการวิจัยที่แตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานและองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงควรมีการทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาและนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ณ ขณะนั้น

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงควรมีการใช้เครื่องมืออื่นๆ ในการศึกษาาร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อทำการศึกษาในเชิงลึกและได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้นในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน

บรรณานุกรม

Jobsdb ทีมเนื้อหา. (2566). ทำไมตลาดแรงงาน IT จึงมีการเทิร์นโอเวอร์สูง.

<https://th.jobsdb.com/th/career->

[advice/article/%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-it](https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-it)

Petersen, E., และ Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. R.D. Irwin.

Woodcock, M. (2017). *Team Development Manual*. Taylor & Francis.

กณิศา จิตต์สุภาพรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/969/1/gs601130368.pdf>

กนก เฟ่งจินดา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 12(2), 51-61. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rbac/article/view/224835>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 15, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 34.). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คีตา พัฒนาไพบูลย์กุล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยในเขตกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2564.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1855>

ชลธิศ ธรรมประสาท. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้า อุดมกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) --มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1418/1/gs601130372.pdf>

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร

- ประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่]. <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1522>
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ = *Principle of management* (พิมพ์ครั้งที่ 1..).
กรุงเทพฯ : คุณฉันทิชา ศรีโยธิน ผู้จัดทำน่าย.
- ไทยรัฐ. (2566, 22 ม.ค. 2566). มูลค่าใช้จ่ายไอทีทั่วโลกปี 2566 โต 2.4% ตลาดไทยปาดหน้าโต
แกร่ง 4.2%. ไทยรัฐ. <https://www.thairath.co.th/lifestyle/tech/2608748>
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน
การเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ]. <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- นิตา ประพุดติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน].
- บุญชัย มูลธาร. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg.
<https://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขต
กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2563.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/879/1/gs601130385.pdf>
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10..). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการ
ประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4884/1/TP%20HOM.005%202566.pdf>
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง สารนิพนธ์ (บธ.ม.(การ
จัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1194/1/gs602130008.pdf>

ภัทรพร บุญมั่น. (2560). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sun17/6114070028.pdf>

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาด ใหญ่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6002036181_9793_9869.pdf

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1..).

กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)*. กรุงเทพฯ : ดวง กมลสมัย ผู้จัดจำหน่าย.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2043/3/surapong_chan.pdf

อุทัย หิรัญโต. (2525). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 สาร นิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.]. [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/252/1/gs582130021.pdf)

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/252/1/gs582130021.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/252/1/gs582130021.pdf)





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 - 60 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

☐ 15,000 - 29,999 บาท

☐ 30,000 - 44,999 บาท

☐ 45,000 - 59,999 บาท

☐ 60,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น

5

4

3

2

1

ความหมาย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วย

ปานกลาง

ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านคาดหวังไว้เสมอ					
2. ท่านสามารถวางแผนแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
การได้รับการยกย่องนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
3. ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ					
4. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
ลักษณะของงานที่ได้รับ					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน					
3. การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความรับผิดชอบ					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับความรับผิดชอบของท่าน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน					
2. ท่านคิดว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
3. ท่านคิดว่าบริษัทมีสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น

5

4

3

2

1

ความหมาย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วย

ปานกลาง

ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
นโยบายการบริหารงาน					
1. บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้จริง					
2. บริษัทสามารถดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ					
3. บริษัทมีการสื่อสารที่แจ้งเกี่ยวกับนโยบายต่างๆอย่างชัดเจน					
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัท					
การปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

แรงจูงใจ - ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดปัญหา					
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสดูคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ					
ความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านเชื่อว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคง					
2. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และตำแหน่งงานนี้เป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ					
3. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกบริษัทยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. บริษัทมีการจัดส่วนปฏิบัติงานและมุมพักผ่อนอย่างเป็นระเบียบและเหมาะสม					
3. บริษัทมีอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานเพียงพอ					
4. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					
ค่าจ้างและผลตอบแทน					
1. ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. รายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในสายงานเดียวกัน					

แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทมีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน					
4. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทมีความเหมาะสม เป็นธรรม					
ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันของท่านเหมาะสมกับท่าน					
3. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการดำเนินการที่เป็นที่ยอมรับในสังคม					
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น

5

4

3

2

1

ความหมาย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วย

ปานกลาง

ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้มอบหมายงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจกับผลงานของท่านเสมอ					
3. ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานและสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านในอนาคต					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านมีการบริหารปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้					
2. เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถบริหารปริมาณงานของท่านได้อย่างเหมาะสม					
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังคนในบริษัท					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา					
2. งานแต่ละชิ้นที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน					
3. ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำลังคน อุปกรณ์ของบริษัท เป็นต้น					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จแม้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร					
3. ท่านสามารถลดทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้ เมื่อปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน					

ประวัติผู้เขียน

