



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

KEY SUCCESS FACTORS IN EMPLOYEE'S PERFORMANCE

OF SOFTWARE PRODUCTION COMPANY



วิภาวัลย์ จันทะเลิศ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

KEY SUCCESS FACTORS IN EMPLOYEE'S PERFORMANCE
OF SOFTWARE PRODUCTION COMPANY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ของ

วิภาวัลย์ จันทะเลิศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. เศรษฐวิสิทธิ์ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. รลิตา สังข์บุญนาคน)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์
ผู้วิจัย	วิภาวัลย์ จันทะเลิศ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวิสิทธิ์ พรหมสิทธิ์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย จำนวน 400 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระหว่าง 0.70-0.90 เป็นเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent t-test, สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว, สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-41 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 9 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการเจริญเติบโตค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านความภูมิใจในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเพศมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และความสามารถในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย และด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ความสามารถในการทำงาน

Title	KEY SUCCESS FACTORS IN EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF SOFTWARE PRODUCTION COMPANY
Author	WIPAWAN JUNTALERT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The objective of this research is to study the factors that affect the work success of employees in software production companies and classified by the following personal factors: work motivation, work abilities and the factors that affect the work success of the employees in software production companies. The samples of this research included 400 employees of software production companies that belong to the members of the Thai software industry. The author tried out the modified questionnaires with 40 samples to evaluate the reliability. The reliability of the questionnaire between 0.70 and 0.90. The statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. The statistics used in hypothesis testing included an independent t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis at a statistically significant level of 0.05. The results of the research showed that most of the respondents were female, between 36-41 years old, single status, with work experience of more than 9 years and an average monthly income of 40,001 Baht or higher. The respondents had opinions on work motivation at a high overall level. It was found that work growth had the highest mean, followed by the nature of the work, recognition, career progress and responsibility overall. The respondents had overall opinions on work on overall work ability at a high level. It was found that working with a variety of teams has the highest mean, followed by work efficiency. The factor of overall work success was at a high level. It is found that the factor of pride in work had the highest mean, followed by work success, compensation, and career progress. The results of the hypothesis testing found that personal information, such as age, status, work experience, and income affected the levels of work success. However, the factor of gender did not effect on the level of work success. The work motivations of employees in software production companies that influence work success are recognition, the nature of the work, responsibility, and career progress. The work abilities of employees in software production companies that affect work success are working with a variety of teams and working efficiently.

Keyword : KEY SUCCESS FACTORS, EMPLOYEE PERFORMANCE, SOFTWARE PRODUCTION COMPANY

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ เนื่องจาก ความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร. เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ดูแลแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. รลิตา สังข์บุญนาค และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิโรจน์ บุรณศิริ กรรมการในการสอบ ที่ให้ความเมตตาและคำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามสำหรับการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาตลอดมา ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ สาขาการจัดการ และสาขาการตลาด รุ่นที่ 19 ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำเป็นอย่างดี โดยเฉพาะกลุ่ม MBA BUBBLE สำหรับมิตรภาพ น้ำใจ ความเมตตา ความช่วยเหลือ คอยแนะนำในเรื่องต่างๆ และได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและคอยให้กำลังใจเสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหัวข้อสารนิพนธ์ หากผลงานวิจัยมีสิ่งดีงามเป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยขออุทิศสิ่งดีงามเหล่านี้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

วิภาวัลย์ จันทะเลิศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคล	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	11
แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน.....	18
แนวคิดเรื่องความสำเร็จในการทำงาน	20
ปัจจัยกำหนดความสำเร็จ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	27
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร	27
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย.....	29
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การนำข้อมูลเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	46
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	95
สังเขปกการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	97
การอภิปรายผลการวิจัย	104
ขอเสนอแนะ	108
ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 บริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย	29
ตาราง 2 ผลการหาความเชื่อมั่นรายด้าน แรงจูงใจในการทำงาน	38
ตาราง 3 ผลการหาความเชื่อมั่นรายด้าน ความสามารถในการทำงาน	38
ตาราง 4 ผลการหาความเชื่อมั่นรายด้าน ความสำเร็จในการทำงาน.....	38
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 400 คน	46
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน	48
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน	51
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสามารถในการทำงาน ของ พนักงานจำนวน 400 คน	52
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน จำนวน 400 คน	53
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ พนักงานจำนวน 400 คน	54
ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามเพศ.....	55
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ F- Test.....	57
ตาราง 13 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance.....	58
ตาราง 14 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD.....	59

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD.....	60
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ สถิติ Brown-Forsythe.....	61
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	62
ตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน ในด้าน ผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า.....	63
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ F- Test	64
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance	65
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ LSD	66
ตาราง 22 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	67
ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	68
ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	69
ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจใน งาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	70
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุงาน	71
ตาราง 27 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance.....	72

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD.....	73
ตาราง 29 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD	74
ตาราง 30 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD	75
ตาราง 31 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน โดย ใช้สถิติ Brown-Forsythe	76
ตาราง 32 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3	77
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามรายได้	78
ตาราง 34 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance.....	79
ตาราง 35 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ LSD	80
ตาราง 36 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ LSD.....	81
ตาราง 37 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้ สถิติ Brown-Forsythe.....	82
ตาราง 38 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett's T3	83
ตาราง 39 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett's T3	84
ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor(VIF)	85

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	85
ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์	86
ตาราง 43 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์	87
ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor(VIF)	89
ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	89
ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์	90
ตาราง 47 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์	90
ตาราง 48 สรุปผลสมมติฐาน	92

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในงานวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจหลายธุรกิจต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อที่องค์กรจะสามารถต่อสู้กับคู่แข่งทางธุรกิจได้อย่างทันท่วงที ในสังคมปัจจุบันการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับองค์กร จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจสำหรับปัจจุบัน และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ “ทรัพยากรมนุษย์” หมายถึงถึงความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ ความถนัดของส่วนบุคคลโดยรวม พรสวรรค์ ที่นำพาองค์กรให้ก้าวต่อไปได้ และยังคงครอบคลุมไปถึง ทักษะ คุณค่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความเชื่อส่วนบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดัน และเป็นหัวใจหลักเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ (ลักษณะและขอบเขตของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management : ออนไลน์ : 2560) ในระหว่างที่องค์กรต่างๆ พยายามปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการผลิต ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ขององค์กร ให้ดีและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ทั้งนี้องค์กรอาจจะจ้างบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์ หรือจ้างโปรแกรมเมอร์สำหรับพัฒนาซอฟต์แวร์นี้ขึ้นมาเองก็ได้เช่นกัน และบริษัทผลิต ซอฟต์แวร์ ก็ต้องเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับลูกค้าได้อย่างทันท่วงทีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจ การเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ การมีหัวหน้างานที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่ทำให้การผลิต

ในระหว่างที่องค์กรต่างๆ พยายามปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการผลิต ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ขององค์กรให้ดีและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ทั้งนี้องค์กรอาจจะจ้างบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์ หรือจ้างโปรแกรมเมอร์สำหรับพัฒนาซอฟต์แวร์นี้ขึ้นมาเองก็ได้เช่นกัน และบริษัทผลิต ซอฟต์แวร์ ก็ต้องเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับลูกค้าได้อย่างทันท่วงทีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจ การเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ การมีหัวหน้างานที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่ทำให้การผลิตซอฟต์แวร์สำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ ในการผลิต ซอฟต์แวร์ ในระหว่างทางที่ทำงานระบบ ผู้บริหารโครงการต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานระบบอย่างถูกต้อง และต้องมีการบริหารทีมที่ดี ปัจจัยสำคัญของการบริหารจะต้องประกอบด้วย 4 ประการ คือ สิ่งของต่างๆ, เงินทุน, คน, และการบริหารจัดการ ใน

4 ส่วนที่สำคัญที่สุดเห็น นั่นคือ มนุษย์ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์การ คนที่มีศักยภาพ นั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย (การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน : ออนไลน์ : พ.ศ. 2561)

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีความตั้งใจจะศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจผลิตซอฟต์แวร์ ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ผู้รับจ้างผลิตงานซอฟต์แวร์ทำแล้วจะประสบความสำเร็จ และรู้จักวิธีป้องกัน สิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผลิตซอฟต์แวร์ หรือส่งผลกระทบต่อผลิตซอฟต์แวร์ให้น้อยที่สุด ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยในการผลิตซอฟต์แวร์ในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตงานซอฟต์แวร์ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลต่อการผลิตซอฟต์แวร์ เราจึงทำการสำรวจประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการวิเคราะห์เครื่องมือปัจจัยที่ส่งผลการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ของกลุ่มประชากร ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการทำงาน ต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้างานวิจัย ดังนี้

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลจากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานเพื่อรองรับเพื่อรองรับอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อขององค์กร และทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมากยิ่งขึ้นในระยะยาว

2. เป็นแนวทางในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจและความภาคภูมิใจต่อองค์การที่ทำงาน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อในอนาคต ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาการทำวิจัยเชิงสำรวจ จัดทำขึ้นเพื่อที่จะศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยการคำนวณระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน รวมจำนวนของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ช่วงอายุ 24-29 ปี

1.2.2 ช่วงอายุ 30-35 ปี

1.2.3 ช่วงอายุ 36-41 ปี

1.2.4 ช่วงอายุ 42-47 ปี

1.2.5 อายุ 48 ปี ขึ้นไป

1.3 สถานภาพ

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส

1.3.3 หย่าร้าง

1.4 รายได้

1.4.1 รายได้น้อยกว่า 25,000 บาท หรือรายได้เท่ากับ 25,000 บาท

1.4.2 25,001 - 35,000 บาท

1.4.3 35,001 - 45,000 บาท

1.4.4 45,001 บาทขึ้นไป

1.5 ระดับการศึกษา

1.5.1 ปริญญาตรี

1.5.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.6 ปัจจัยจูงใจ

1.6.1 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.6.2 ลักษณะของงาน

1.6.3 ความรับผิดชอบ

1.6.4 ความก้าวหน้า

1.6.5 การเจริญเติบโต

1.7 ความสามารถในการทำงาน

1.7.1 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 การทำงานกับทีมที่หลากหลาย

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามของศัพท์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำหน้าที่อยู่ในความดูแลของตัวเองให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่ตั้งใจ และมีผลสำเร็จของงานอย่างราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานได้ และรู้จักที่จะเตรียมพร้อมรับปัญหาที่จะมีขึ้นในอนาคต ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ผลสำเร็จของงานที่กำลังกระทำ และความภูมิใจในภาระหน้าที่ทำอยู่

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่จูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ประกอบด้วย

3.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ และผู้ปฏิบัติงาน สามารถให้คำแนะนำได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของการแสดงคำยินดี การให้ขวัญกำลังใจ การแสดงออกถึงความยินดี ซึ่งเป็นการทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3.2 ลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบของงานซึ่งน่าสนใจ ความตื่นเต้นของงาน เป็นงานที่ท้าทายความสามารถซึ่งไม่เคยทำมาก่อน หรือเป็นงานที่สามารถกระทำคนเดียวจนงานสำเร็จ หรือว่าเป็นงานที่ต้องทำร่วมกันหลายคน ต้องใช้ผู้ชำนาญในแต่ละด้านมาร่วมกันทำงาน

3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น เนื่องจากมีอำนาจตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานนั้นๆ

3.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้ทำงานหรือปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจากงานปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาหรือทักษะงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ ได้รับการฝึกอบรมดูงานอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมตามอายุงานและตำแหน่งหน้าที่ของงาน

3.5 การเจริญเติบโต หมายถึง พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆ อยู่

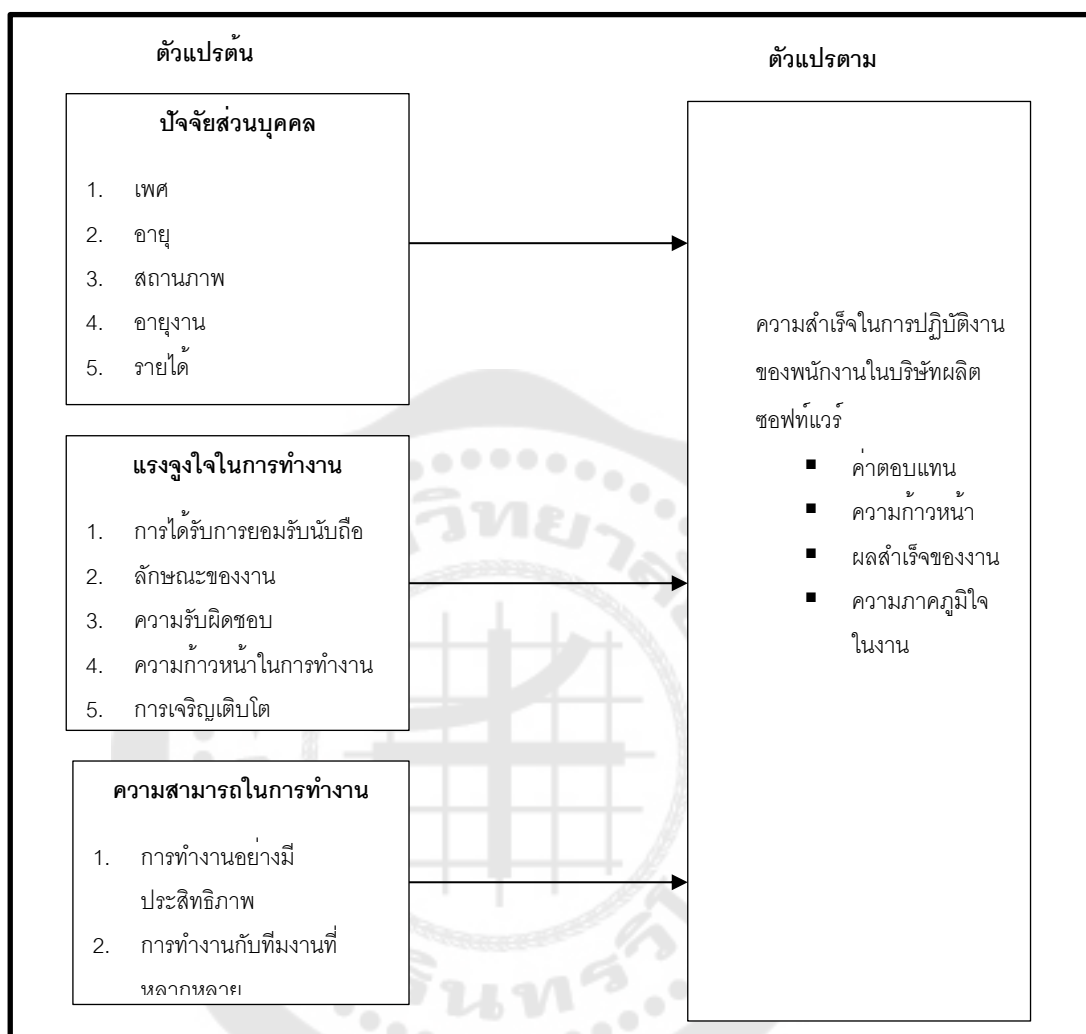
4. ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการกระทำของ ผู้ปฏิบัติงานในการกระทำของผู้ปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่มีผลมาจากการเรียนรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

4.1 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work effectively) หมายถึง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4.2 การทำงานกับทีมที่หลากหลาย (Work effectively in diverse teams) หมายถึง การเคารพในการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย มีการเปิดมุมมองและมองเห็นคุณค่าใน ความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีการสร้างแนวคิดโดยการค้นคว้านวัตกรรมที่แตกต่างทางด้านสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์” ได้ศึกษาถึงหลักแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้สำหรับกำหนด สมมติฐาน กรอบแนวคิด ตัวแปร และเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน
4. แนวคิดเรื่องความสำเร็จในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ความหมายของประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์ นั้นคือความแตกต่างทางด้านความเป็นมาของมนุษย์แต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย สถานภาพ อายุ เพศ และลักษณะโครงสร้างทางร่างกายของแต่ละบุคคล อายุงานในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยจะแสดงถึงประวัติความเป็นมาของแต่ละบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานหรือขององค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน ด้านลักษณะประชากรศาสตร์มีความแตกต่างมาจากสาเหตุ หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลนั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ (2550: 57-59) กล่าวถึง เกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ของลักษณะประชากรศาสตร์ อาทิเช่น เพศ อายุ รายได้ อาชีพ การศึกษา ขนาดของครอบครัว และสถานภาพของครอบครัว เนื่องจากเป็นสถิติที่ใช้อย่างกว้างขวาง และยังสามารถใช้เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการตลาด และด้านจิตวิทยา ทางด้านสังคม การดำเนินชีวิต ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น แต่ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์จะช่วยให้เราสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก และสามารถ

กำหนดกลุ่มผู้บริโภคที่เราสนใจ รวมถึงง่ายในการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความสำคัญ จะมีดังต่อไปนี้

1. อายุ เนื่องจากผู้บริโภคที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจผลิตภัณฑ์ที่ไม่เหมือนกันตามแต่ละช่วงอายุของผู้บริโภค กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุที่แตกต่างกันจะให้ความสนใจในผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง จากปัจจัยเรื่องอายุดังกล่าว นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุของผู้บริโภค เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด โดยที่นักการตลาดได้ศึกษา และค้นหาสิ่งที่ปรารถนาของส่วนตลาดเล็ก (Niche Market) โดยที่นักการตลาดจะมุ่งให้ความสำคัญในตลาดของอายุ

2. เพศ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่มีส่วนสำคัญอีกหนึ่งตัวแปรหนึ่งเช่นกัน นักการตลาดควรที่จะต้องศึกษาตัวแปรนี้ให้ดี ละเอียดอย่างรอบคอบ ควรพิจารณาให้ถี่ถ้วนอย่างที่สุด เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคผู้บริโภคแต่ละบุคคล การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคนี้ สาเหตุมาจากการที่ผู้หญิงทำงานจำนวนมากว่าในอดีต ซึ่งเมื่อก่อนในอดีตเพศชายจะเป็นเพศที่ทำงานมากกว่าผู้หญิง แต่ปัจจุบันนี้ไม่ว่าเพศหญิง หรือเพศชาย ก็ทำงานเหมือนกัน

3. ลักษณะครอบครัว ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้น จะกล่าวได้ว่าลักษณะของครอบครัวเป็นเป้าหมายสำคัญเป้าหมายหนึ่งในการที่นักการตลาดใช้ความพยายามทางด้านการตลาดมาโดยตลอดและปัจจุบันก็ยังใช้อยู่ และยังมีความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์กรของผู้บริโภค นักการตลาดจึงให้ความสนใจในจำนวนและลักษณะของผู้บริโภคของแต่ละครอบครัว ที่บริโภคสินค้าอย่างใดอย่างหนึ่ง และยังสนใจในการศึกษาหาข้อมูลของลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างทางด้านสื่อที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจผู้บริโภคสินค้าในครอบครัวเพื่อเป็นตัวช่วยในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำการตลาดให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในลำดับถัดไป

อาชีพ รายได้ การศึกษา และสถานภาพ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของการตลาด นักการตลาดโดยส่วนมากจะให้ความสนใจกับผู้ที่ใช้สินค้าที่มีกำลังในการเลือกซื้อสินค้าเยอะ เนื่องจากผู้ซื้อสินค้าที่มีกำลังในการซื้อสินค้าเยอะจะสามารถซื้อสินค้าที่ต้องการได้มากกว่าผู้บริโภคที่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางหรือผู้บริโภคที่มีรายได้อยู่ในระดับต่ำ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริโภคที่มีรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีรายได้อยู่ในระดับต่ำ จะเป็นตลาดที่มีผู้ใช้สินค้าอยู่ในขนาดใหญ่ซึ่งมากกว่าตลาดของผู้ใช้สินค้าที่มีกำลังซื้อสินค้าที่มีรายได้เยอะ การแบ่งส่วนตลาดมีปัญหาสำคัญ โดยจะยึดเกณฑ์รายได้ของผู้บริโภคอย่างเดียวนั้นคือ รายได้จะเป็นตัวบ่งชี้

การมีกำลังทรัพย์ในการซื้อผลิตภัณฑ์หรือการไม่มีกำลังทรัพย์ในการซื้อผลิตภัณฑ์ ในขณะเดียวกัน การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่แท้จริงแล้วนั้นอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิตของผู้บริโภค รสนิยมของของผู้บริโภค ค่านิยมของผู้บริโภค อาชีพของผู้บริโภค การศึกษาของผู้บริโภค เป็นต้น แต่กระนั้นตัวแปรที่เป็นรายได้ นิยมนำมาใช้เป็นประจำ นักการตลาดส่วนใหญ่จึงโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดของผู้บริโภคชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มผู้บริโภคที่มีรายรับสูงที่มีอายุแตกต่างกัน ถือว่าใช้เกณฑ์รายรับรวมกันกับเกณฑ์อายุเป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้ของผู้บริโภคอาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุของผู้บริโภคและอาชีพของผู้บริโภครวมกัน

ดีเฟลเออร์ (พีระ จิระโสภณ. 2539: 645-646; อ้างอิงจาก DE fleur. 1996) กล่าวว่า ทฤษฎีการสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร ได้กล่าวถึงตัวแปรแทรก ระหว่างผู้รับสารกับผู้ส่งสาร พบว่าข่าวสารไม่ได้ส่งถึงผู้รับสารโดยตรงในขณะนั้น แต่จะมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้รับสารของแต่ละบุคคลที่รับสาร เช่น ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ซึ่งส่งผลต่อการรับข่าวสารของผู้รับสารนั้น DE fleur ได้สอนทฤษฎีที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล โดยที่มีหลักขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก ในส่วนขององค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างดังกล่าว ลักษณะบางประการมีความแตกต่างทางด้านชีวภาค หรือความแตกต่างทางด้านร่างกายของมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่า เกิดจากการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
3. การเปิดรับความคิดเห็นของมนุษย์แต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน เนื่องจากถูกเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน
4. สิ่งแวดล้อมจะก่อให้เกิดเป็นค่านิยม ทศนคติ และความศรัทธา รวมเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าว จะมีความสำคัญในการรับรู้ข่าวสารเปิดรับข่าวสาร

ฮาวกินส์และมาเธอร์บาฟ (Hawkins & Mothersbaugh, 2010, pp. 116-124) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ จะเป็นรายละเอียดของขนาดของประชากร การกระจายตัวของประชากรและโครงสร้าง ประชากรศาสตร์มีผลต่อการแสดงออก ทางด้านการบริโภคทั้งทางตรงและมีผลต่อการแสดงออกทางด้านอื่นๆ ของผู้บริโภค เช่น ลักษณะส่วนบุคคล และรูปแบบการตัดสินใจ (Hawkins & Mothersbaugh, 2010, pp. 116-124; cited Stafford. 1996: 6-22) ดังต่อไปนี้

1. อายุ จะมีตัวกำหนดบรรทัดฐานทางทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลนั้นคือ วัฒนธรรม นอกจากนี้ยังส่งผลต่ออุปนิสัยและรูปแบบของวิถีชีวิตของผู้บริโภค

2. เพศ จำนวนของผู้หญิง (ที่สมรสหรือโสด) ที่ได้ออกไปทำงานข้างนอกบ้านมี จำนวนมากขึ้นทุกวัน นักการตลาดต้องนึกถึงว่ายุคสมัยนี้ผู้หญิงเป็นผู้บริโภคกลุ่มใหญ่ของกลุ่ม ตลาดเป้าหมาย จากที่ผ่านมา นั้น ผู้ชายจะเป็นผู้มีสิทธิในการเลือกบริโภคแล้วนั้น นอกจากนี้ บทบาทของผู้หญิงทำงานและผู้ชายทำงานมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่เช่นเดียวกัน

3. วงจรชีวิตของครอบครัว เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกำหนดพฤติกรรมในการ บริโภคของผู้บริโภคประการหนึ่ง วงจรชีวิตของครอบครัวมี 9 ขั้นตอน โดยที่แต่ละขั้นตอนจะมี พฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการศึกษาและรายได้ของผู้บริโภค จึงกล่าวว่าการ ศึกษาที่มีผลต่อรายได้ของผู้บริโภค การรู้ว่าอะไรเกิดขึ้นและรายได้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแบบ แผนการใช้จ่ายเงินขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้บริโภคนั้นมี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจและการเสริมแรงนั้นถือว่เป็นสิ่งทีสำคัญสำหรับผู้ที่เป็นผู้บริหารทีจะต้องใช้ ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานขององค์กรได้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งเป็นการเร่งให้ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรเกิดกำลังใจและมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และได้ทุ่มเททำงานด้วยความสามารถ ทั้งหมดทีมี ซึ่งมึผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และความสำเร็จของตน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น. 81)

แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง กระตุ้น และเป็นไปไม่ได้เลยทีเราจะระบุแรงจูงใจของ บุคคลอื่นได้ จนกว่าบุคคลนั้นจะได้ปฏิบัติ ด้วยการสังเกต สิ่งทีบุคคลบางคนพูด หรือกระทำ ภายในสถานการณ์บางอย่าง คำว่าแรงจูงใจ เป็น กรรมวิธีทางด้านจิตวิทยาทีให้ความมุ่งหมาย หรือให้ทิศทางแก่พฤติกรรมบุคคล (สมยศ นาวิการ, 2540, น. 287)

Nahavandi and Malekzadeh (1999) การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในทางจิตใจที มีความต้องการหรือความอยากทีมีพลังซึ่งความต้องการนั้นๆ จะแปรไปสู่การกระทำ บางอย่าง ออกมาโดยความต้องการนั้นเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 154)

เวนเดลเอลเฟรนช (Wendell L. French) ให้นิยามว่า “การจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา และความเต็มใจของมนุษย์ ทีได้ใช้ความพยายามเพื่อใช้ทำงานเพื่อให้ลุล่วงเป้าหมาย ได เป้าหมายหนึ่ง” (ทองใบ สูดขารี, 2544, น. 193)

Harold Koontz (1998) แรงจูงใจ คือ การขับเคลื่อนซึ่งเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการกระทำต่างๆ โดยการกระทำนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจที่เป็นความต้องการหรือเป้าหมาย ที่ได้ตั้งไว้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 184)

การจูงใจ หมายถึง ความยินดีอย่างเต็มที่ที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามที่ตัวเองมี เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน และไม่เคຍยอมแพ้ หรือคิดที่จะไม่ทำงานต่อเมื่อเผชิญสิ่งที่เป็นปัญหาของงานหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ในระหว่างที่ปฏิบัติงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, น. 194-203)

ไมเคิล ดอมแจน (Domjan, 1996, p. 199) ได้กล่าวถึง การจูงใจนั้นเป็นสภาวะในการแสดงออกที่มากขึ้นของการกระทำของบุคคลหรือกิจกรรมของแต่ละบุคคล โดยบุคคลเจตนากระทำพฤติกรรมนั้นเหล่านั้นขึ้นมาเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตัวเองนั้นต้องการ

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (Anita E. Woolfolk, 1995, p. 130) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ถูกกระตุ้นมาจากภายในของบุคคล ให้แสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องอย่างมีทิศทาง

ชูศักดิ์ เจนประโค (2541, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ลูธานส์ (Luthans, 1985, p. 183) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "Movere" ซึ่งมีหมายถึง เคลื่อนที่เคลื่อนไหว (Move) และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจต้องคำนึงถึงพลัง (Energy) ทิศทางของการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายถึง การใส่พลังหรือความพยายามลงไป ซึ่งคำนึงถึงเป้าหมายและตัวสุดท้ายก็คือ เขาจะยืนหยัดและประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป ลูธานส์ ยังกล่าวถึง (Luthans) กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจว่า เกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ที่นักวิชาการข้างต้นกล่าว สรุปความหมายของ แรงจูงใจ คือ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเต็มที่และทุ่มเท ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พึงพอใจที่เป็นความต้องการหรือได้ตามสิ่งที่กำหนดไว้ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจ

นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม (2527, น. 118-120) แบ่งแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด เป็นแรงจูงใจในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ทำให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของบุคคลในสังคม นั่นๆ อาจเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นสิ่งที่เร้าต่อแรงจูงใจดังกล่าว หรือ จากสิ่งที่คุณไม่สามารถมองเห็น จับต้องได้ เป็นภาวะที่เกิดขึ้นทางสังคมที่คุณมองไม่เห็นก็ได้ ยกตัวอย่าง การที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น การเป็นผู้นำของบุคคล การสร้างมิตรภาพของบุคคล เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (สมยศ นาวิกการ, 2540) แรงจูงใจนี้ค่อนข้างที่จะซับซ้อน ซึ่งจะกระตุ้นให้คุณพยายามปรับปรุงตัวเองไปในทิศทางที่ดี และดียิ่งขึ้น อาทิ การที่คุณมีแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือการที่คุณมีความสำเร็จในชีวิต การที่คุณมีแรงจูงใจอยากที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากบุคคลที่ตัวเองชื่นชอบ

แรงจูงใจเป็นตัวที่ทำให้มนุษย์เกิดเป็นแรงพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม ทำให้เกิดการที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่งผลให้เกิดความพร้อมเพรียงกันในการทำงาน และนอกเหนือจาก แรงจูงใจนั้นยังทำให้บุคคลสามารถที่จะไปสู่จุดหมายปลายทางที่พวกเขาตั้งใจไว้ แรงจูงใจนี้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำงานของคุณเป็นอย่างมากเลยทีเดียว หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง ย่อมทำให้ผู้ทำงานนั้นๆ มีความตั้งใจในการทำงาน (ชัชวาท บุปผา, 2529, น. 54-48) ซึ่งแรงจูงใจนั้นเกิดมาจากแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน 6 ประการ คือ (Brown, 1980, pp. 368-379)

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

สมพงศ์ เกษมสิน (2516) ได้จำแนกสิ่งจูงใจเป็น 2 อย่าง ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งที่คุณมองเห็นได้ง่ายมาก และมีผลโดยตรงต่อการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ กล่าวคือสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้มี 2 ชนิด คือ สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจทางอ้อม

(Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ ภายนอกต่างๆ หรือเงินที่ได้รับเพิ่มเติมเมื่อปฏิบัติงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าที่ต้องการ

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ หมายถึง แรงจูงใจทางสังคมที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคมนั้นๆ เช่น ความต้องการความรักจากบุคคลที่ตัวเองชื่นชอบ ความต้องการความรักจากครอบครัว ความต้องการความรักเพื่อนฝูง หรือความรักจากบุคคลอื่น ความอบอุ่นจากครอบครัว ความอบอุ่นที่ได้รับจากที่ทำงาน ความอบอุ่นจากบุคคลที่เป็นที่รัก การเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการที่จะมีชื่อเสียงในสังคมของบุคคล ฐานะทางสังคม เกียรติยศความก้าวหน้าความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้ขึ้นมา บุคคลจะมีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

จากการศึกษาประเภทของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปใจความได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจจะแบ่งตามความจำเป็นในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด แรงจูงใจทางสังคม และแรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีความพร้อม และจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีลักษณะดังนี้ 1) ต้องการใฝ่รู้ 2) ต้องการเปลี่ยนแปลง 3) ต้องการการเคลื่อนไหว 4) ต้องการการเป็นที่ยอมรับในสังคม 5) ต้องการความรู้ และสุดท้าย คือ 6) ต้องการชื่อเสียง เป็นต้น

ลักษณะของแรงจูงใจ

Barnard (1986) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้กระตุ้นบุคคลให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 อย่าง ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น สภาวะทางกาย เงิน วัตถุสิ่งของ ที่นายจ้างให้แก่ผู้ที่ทำงานเป็นค่าตอบแทน หรือเป็นรางวัล เป็นการชดเชยที่เขาได้ทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรมาแล้วเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพอใจกับผู้ที่ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นแรงจูงใจสำคัญอีกประการหนึ่งในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส บุคคลากรย่อมจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่นที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเดียวกัน เช่น เกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงาน การใช้สิทธิพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน และการมีอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการทำงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากว่าเป็นความสุขทางกายในขณะที่ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพขององค์กรที่ตอบสนองต่อความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานในด้านแสดงความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงานหรือองค์กร

5. ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรของผู้ที่ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานและบุคคลอื่นเป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงานหรือองค์กร และส่งผลที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร

6. การปรับสภาพการทำงานเหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงหน้าที่การงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร มีความรู้เท่ากันในกลุ่มของผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้ มีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน และพึงพอใจในการอยู่ร่วมกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ - คำจูง (The motivator-hygiene theory) หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุของการเรียก ทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากในการทำงานต้องมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจเกิดขึ้น และมีสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงประสงค์ หรือมีส่วนที่เป็นตัวเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในระดับมากขึ้น ซึ่งเรียกว่าสิ่งนั้นว่า สิ่งคำจูง

ทฤษฎีจูงใจ-คำจูงของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะปี 1959 ที่ เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อเป็นการพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ที่ว่ามนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการ 2 อย่าง คือ 1. ความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการของร่างกายไม่ให้มีทุกข์ หรือความเดือนร้อนอื่นใดเกิดขึ้น เช่น ความเดือนร้อนทางสุขภาพ การเจ็บไข้ได้ป่วย ความทุกข์จากความหิว 2. คือความต้องการความสุข ความอิมเมททางจิตใจ เช่น ความภูมิใจต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานที่เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ความสุขจากการที่ได้ในสิ่งที่ตัวเองต้องการ ความสุขที่ได้เห็นบุคคลที่เรารักเป็นสุข เป็นต้น

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก จะตั้งใจอธิบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การบำรุงรักษา” และ “ตัวกระตุ้น” สองปัจจัยดังที่กล่าวมานี้ล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาขององค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารบุคคลกรและบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่อไป

ปัจจัยตัวกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ ถึงแม้ไม่มีปัจจัยดังกล่าว ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่พอใจเสมอไป โดยที่ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี และมนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับงานของตนเองได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความไว้วางใจจากพนักงานในองค์กรหรือพนักงานคนอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถของตัวบุคคล

3. ลักษณะของงาน หมายถึง เป็นงานที่น่าสนใจจะทำ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพึ่งลำพังผู้เดียวได้ตลอดจนจบงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหรือดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ โดยที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในความดูแลนั้นดำเนินไปด้วยความราบรื่น หรือป้องกันไม่ให้งานที่ดูแลเกิดปัญหาให้มากที่สุด จนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับเลื่อนขั้น การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การที่บุคคลมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรมดูงานอย่างเหมาะสม

6. การเจริญเติบโต หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานจะต้องตระหนักว่าตนเองมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ตัวเองกำลังปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เป็นปกติในองค์กรได้เป็นเวลานาน ถ้าหากปัจจัยเหล่านี้ถูกจัดการไว้ไม่ดี จะมีส่วนทำให้ความรู้สึกหรือกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานไม่สู้ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพอใจต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อเดือน หรือความไม่พอใจต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นความพอใจในรายได้ที่ได้รับ

2. ในอนาคตมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นอกเหนือจากจะหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับสรรเสริญ หรือปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่หรืองานที่ทำภายในองค์กรหรือหน่วยงานแล้วนั้น ยังมีความหมายว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับสิ่งใหม่ๆ มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะหมายถึง การที่บุคคลได้พบปะสนทนากับหัวหน้างาน การที่บุคคลมีความเป็นมิตรกับหัวหน้างาน การที่บุคคลได้เรียนรู้งานภายในองค์กรหรือหน่วยงานกับหัวหน้างาน และมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานในกลุ่ม ได้สนทนา พบปะกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่าผู้ปฏิบัติงานได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การพบปะสนทนา ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง ส่วนประกอบของอาชีพที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกต่องานที่ปฏิบัติงาน เช่น การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงาน การได้รับเงินค่าน้ำมันรถประจำเดือน การได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากบุคคลทั่วไปในองค์กร การที่มีรถให้ใช้เมื่อมีหน้าที่การงานในตำแหน่งที่บริหาร

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การให้อำนาจแก่บุคคลให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายใน

หน่วยงาน เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องรับรู้ว่าปฏิบัติงานให้กับผู้ใด นั่นคือ นโยบายขององค์กรต้องชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง อากาศ เสียง เครื่องมือ รวมถึง จำนวนงานของผู้ปฏิบัติงาน

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือ รูปแบบของงานบางอย่างที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกบางประการต่องานของตนเอง เช่น ถ้าหากหน่วยงานปรับเปลี่ยนให้พนักงานย้ายไปทำงานในที่ทำงานใหม่ หากสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลที่พักอาศัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยกลำบากขึ้น เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในงานของตนเอง ความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตัวเองปฏิบัติงาน

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ไม่ลำเอียงในการดูแลหรือจัดการงาน ความยินดี หรือมิยินดีของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้ความปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้กับลูกน้อง

แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน

บุคคลที่ทำงานต้องมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนิยามของความสามารถในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

วรรณฤดี เชาวศรีกุล (2546) ให้นิยาม ความสามารถในทักษะที่แตกต่างในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และทักษะความสามารถในการฟัง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยผ่านการเรียนจากการทำงานร่วมกัน

นิภาดา ธารีเพียร (2553) และ จินตนา นครจารย์ (2556) ให้นิยาม ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคลทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่เกิดจากการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

วารุณี ตั้งสถาเจริญพร (2555) ให้นิยาม ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมของบุคคลในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ มะลิवास สิทธิพันธ์ (2555) ซึ่งได้ให้นิยามไว้สอดคล้องกัน

P21 (2015) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพในการทำงานกับบุคคลที่หลากหลายว่า หมายถึง การเคารพ ยอมรับและมองเห็นคุณค่าในการทำงานที่มีความ

หลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและสังคม จนเกิดการสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ประสบความสำเร็จ

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของ ความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่มนุษย์สามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย และความสามารถ การเคารพ ยอมรับและมองเห็นคุณค่าในการทำงานที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและสังคม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ จากนิยามความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถระบุตัวบ่งชี้ได้ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. นิยามของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work effectively)

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ให้นิยามของ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด และทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ธนากร กรวัชรเจริญ (2555) ให้นิยามของ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

จอห์น ดี.มิลเล็ต (John D.Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าของงาน และการปฏิบัติงานนั้นมีผลกำไรจากการกระบวนการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนที่มาใช้บริการของหน่วยงานหรือองค์กร โดยพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียมกันของเจ้าหน้าที่ต่อประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาต่อประชาชนที่มาใช้บริการ การให้บริการอย่างเพียงพอต่อประชาชนที่มาใช้บริการ การให้บริการอย่างต่อเนื่องต่อประชาชนที่มาใช้บริการ และการให้บริการอย่างก้าวหน้าต่อประชาชนที่มาใช้บริการ

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จ โดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ใช้จำนวนวันทำงานที่น้อย ได้แก่ การทำงานได้รวดเร็ว และได้งานที่ดีมีคุณภาพ บุคลากรของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทักษะหรือวิธีการต่างๆ

หรือเทคนิคการทำงานที่จะทำงานให้ได้มากที่สุด และเป็นงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน หมายถึง ทักษะ และความสามารถในการทำงานของแต่ละคน หรือของผู้อื่นที่ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตัวเองและของหน่วยงาน ซึ่งทำให้ตนเอง บุคคลอื่นและหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในการทำงาน

ซึ่งจากนิยามข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถทางด้านทักษะในการทำงานของตัวบุคคล ที่ทำให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังเอาไว้ และได้รับผลกำไรจากการทำงาน โดยสูญเสียเวลาและพลังงานในการทำงาน หรือใช้ทรัพยากรในการทำงานน้อยที่สุด

2. นิยามของการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย (Work effectively in Diverse Teams)

นิยามของ การทำงานกับทีมงานที่หลากหลายโดย P21 (2015) หมายถึง การเคารพในการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย มีการเปิดมุมมองและมองเห็นคุณค่าที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายแนวความคิด และมีการสร้างแนวคิดโดยการค้นคว้านวัตกรรมที่แตกต่างทางด้านสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน

วูดค็อก และฟรานซิส (Wood cock and Francis) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อทำการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

แนวคิดเรื่องความสำเร็จในการทำงาน

อารี พันธมณี (2541) กล่าวว่า งานทำให้คนรู้จักชีวิต และมีชีวิต มีโอกาสที่จะสังสรรค์ และช่วยเหลือผู้อื่น หากงานดี มีความสำเร็จชีวิตก็ดี และประสบความสำเร็จตาม “งานจึงไม่ใช่เป็นเพียงแสงเทียน แต่เป็นกองไฟที่สว่างและอบอุ่น” เป็นสิ่งที่บ่งบอกความสุข จึงควรทำงานให้ดี มีความสำเร็จ เพราะงานทำให้รู้คุณค่าความสามารถ ความดีงาม อุดมการณ์ของตนเอง และการเอื้อประโยชน์สุขต่อสังคม และ “งานได้สร้างโลกที่เราอาศัยอยู่ทุกวันนี้”

อารี พันธมณี (2541) กล่าวถึง ความหมายของ ความสำเร็จในการทำงาน โดยให้คำนิยามไว้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน คือ ธงชัยแห่งชีวิต นำมาซึ่งความสมหวัง ความภาคภูมิใจ ความสุข เราจึงมักอวยพรให้บุคคลที่เรารักประสบความสำเร็จ ในชีวิตการงานและครอบครัว และทุกคนอยากให้คำพรนั้นเป็นจริง

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง “การค้นพบความสามารถและความชำนาญที่ดีที่สุดที่สุดของตนเอง และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อเพื่อน มนุษย์ “ ดังที่ ลองเฟลโลว์ กล่าวไว้ “ทำสิ่งที่ท่านทำได้ดี และทำให้ดีที่สุดในทุกสิ่งที่ท่านทำ”

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การให้หัวใจแก่งานที่ท่านรัก การมีความรักในงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การใส่ใจมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของชีวิต การรวมพลังทั้งหมดของตนให้แก่สิ่งที่ต้องการ และการกล้าเผชิญกับความยากลำบากล้มเหลว โดยไม่รู้สึกลัว แต่ปฏิเสธความสูญเสียหรือความล้มเหลวชั่วคราวให้หมดสิ้นไปด้วยการมีกำลังใจที่จะเพียรพยายามต่อไป จนบรรลุเป้าหมายสำเร็จในการทำงาน คือ การมีความสุขกับงาน กับเพื่อน เจ้านาย ลูกน้อง ประชาชน และอื่นๆ ตลอดจนการประสบความสำเร็จก้าวหน้าเลื่อนขั้น ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ

แนวคิดของเฮลริเจลและคณะ (Hellriegel et al., 2001)

เฮลริเจลและคณะ ให้ความเห็นว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสของทางเลือกในอาชีพด้วย เฮลริเจลและคณะ ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและประสิทธิภาพของบุคคลไว้ 5 มุมมอง ดังนี้

1. ตำแหน่งอาชีพการงานที่ไม่ใช่สิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงาน หากแต่สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานที่ดีที่สุด คือ ตัวของบุคคลนั่นเอง

2. ความสำเร็จในการทำงานหรือความล้มเหลวในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับมโนคติเป้าหมายและความสามารถของบุคคล

3. ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษาลักษณะของอาชีพ และสิ่งที่ทำทั้งเชิงรูปธรรม (Objective) และเชิงนามธรรม (Subjective)

4. การพัฒนาตนเองมีผลต่อการบรรลุสู่เป้าหมายในอาชีพ มีปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานะทางการเงิน ครอบครัว บุคลิกส่วนบุคคล รวมไปถึงรูปแบบของงาน

5. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพ สถานภาพทางสังคมและการศึกษาถือเป็นความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยกำหนดความสำเร็จ

1. ความรู้ทางวิชาชีพ (Task Ability) หมายถึง ความรู้ทั้งหมดที่เรามี ที่เราร่ำเรียนมาจนสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ จนจบหลักสูตรได้รับวุฒิปริญญาบัตร ซึ่งต้องใช้เวลากหลายปี กว่าที่จะจบหลักสูตร และยังคงศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องต่อไปขณะที่กำลังทำงาน จากการวิจัยพบว่า ความรู้ทางวิชาชีพมีส่วนส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สำเร็จ 15 %

2. ความสามารถส่วนตัว/สังคม (Social Ability) เป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีน้ำหนักมากต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งไม่ได้ถูกจัดให้เรียนโดยตรงในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันต่างๆ แต่จะเป็นส่วนที่แทรกอยู่ในรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรและในการทำกิจกรรมต่างๆ ความสามารถส่วนตัว ต้องศึกษาเพิ่มเติมและเตรียมตนเองขณะกำลังทำงาน และยังคงเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา

2.1 ความสามารถส่วนตัว / สังคม มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จถึง 85% ซึ่งได้แก่คุณลักษณะดังนี้คือ การมีเป้าหมาย ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นมิตรกับผู้อื่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีคุณธรรม เป็นต้น

2.2 การมีเป้าหมาย การทำงานทุกชนิดควรมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อจะได้มองเห็นวิธีในการกระทำให้ชัดเจน และสามารถประเมินได้ว่าล้มเหลวหรือสำเร็จเพียงใด แต่มีคำกล่าวไว้ในความเป็นจริง คนไม่ได้ล้มเหลวจริง แต่แน่นอน ล้มเหลวในการตั้งเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น มีความรู้สึกตื่นตัว ตื่นใจ ตื่นตัว แต่ไม่ตื่นตระหนก สนใจ ใฝ่รู้ ติดตาม ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันยุคสมัย แคล่วคล่องว่องไวกระฉับกระเฉง สนใจตนเองและสนใจผู้อื่นด้วย เพราะความเข้าใจที่ว่า คนที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสังคมแห่งการเรียนรู้

2.4 ความเชื่อมั่นศรัทธา ความเชื่อมั่นในตนเองจะทำให้งานสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ดังที่ว่า “We are what we think. As we think so we become” “เราเป็นอย่างไรที่เราคิด เราคิดอย่างไรเราก็จะเป็นอย่างนั้น” ความเชื่อมั่นศรัทธาในอาชีพ วิชาชีพที่เราากำลังทำความเชื่อมั่นศรัทธาในหน่วยงาน หรือองค์กร (ไม่ใช่เป็นแต่ศาลาพักร้อน) และประการสำคัญคือ ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้มารับบริการ

2.5 ความเป็นมิตรกับผู้อื่น คนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรี มีจิตใจ
อยากเป็นมิตร เป็นเพื่อน เราจะยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง สดชื่น มีน้ำใจ รู้จักการเริ่มต้นการสนทนา
รู้จัก “ให้” มากกว่า “รับ” “Give More. Take less” รู้จัก “ให้อภัย” และ “ลืม” “forgive and forget”

2.6 ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น การรู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น จึงจะสามารถปรับตัว
เองให้เข้ากับผู้อื่นได้ รู้จักผู้อื่น จึงจะสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ รู้จักนำ รู้จักตาม รู้จักผ่อน
ปรน รู้จักยืดหยุ่น ดังที่ ซุนวู กล่าวว่า “รู้เขา รู้เรา” “รบ 100 ครั้ง ชนะ 100 ครั้ง” หรือกฎทองคำ ที่ว่า
“Give People what they want and you can get what you want”

2.7 ความกล้าหาญ มีความกล้าหาญต่อสิ่งที่คิดและกล้านำเสนอโดยไม่หวัง แพ้-
ชนะ และต้องการสื่อสารความคิดและเจตนารมณ์ด้วยความบริสุทธิ์จริงใจ เมื่อคิดว่าสิ่งที่ทำนั้นทำ
ด้วยความตั้งใจ จริงใจ และหวังผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การสร้างนิสัยกล้าเผชิญ กล้า
นำเสนอ และกล้าสื่อสารความคิดให้ผู้อื่นทราบ และทำด้วยความเหมาะสม

2.8 ความคิดสร้างสรรค์ การรู้จักคิด มองในแง่มุมมองที่แปลกใหม่ ต่างมุมมองหรือมองต่าง
มุม นานาทัศนะ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยืดหยุ่น ใจกว้าง อารมณ์ขัน สามารถเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค
ความล้มเหลว ความพ่ายแพ้ เป็นโอกาส เป็นความสำเร็จได้

2.9 ความมีคุณธรรม ความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น ข่มใจ ไม่ให้ความคิด
ความรู้สึก และการกระทำลึ้นไหลไปเกลือกกลั้วกับสิ่งไม่ดี ประโยชน์ส่วนตนและก่อให้เกิดความ
เสียหายกับส่วนรวม ฟังละเว้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รุ่งทิศา อินทร์ปรง (2554) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ทำการสำรวจเชิง
ปริมาณด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเกษตรกรชาวสวนยางพารา ตำบลท่าดอกคำ
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวม ความสำเร็จมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .786, p < .001$)

2. ธนิตา สมบูรณ์ (2553) ศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ
การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ ทำการเปรียบเทียบ หา
ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณและ
ความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง และทำการศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนาย

ความพึงพอใจในชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นวุฒิอาศานาการสมองในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 332 คน ผลการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิอาศานาการสมองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .561$, $r = .615$, และ $r = .594$ ตามลำดับ, $p < .001$)

3. กัลยีนพ นรินทร์สรศักดิ์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาสำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เช่น ในด้านความถนัดและความสามารถ บุคลิกภาพประเภท TYPE A/B ค่านิยมของพนักงาน และในด้านทักษะของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความถนัดและความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงของหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น กล่าวคือเมื่อพนักงานได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงานมีสวัสดิการที่น่าพอใจ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจก็จะทำงานอย่างเต็มความถนัดและความสามารถ ส่วนในด้านบุคลิกภาพพบว่ามี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงานด้านสวัสดิการที่ได้รับ และด้านขนาดขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกัน กล่าวคือระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ สร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในด้านค่านิยมพบว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ด้านขนาดองค์กรเมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน กล่าวคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าได้ทำงานอย่างตรงความต้องการ

4. บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพฯ โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาส และการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสุข ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิจัยพบว่า

ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และในด้านการคำนึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ในด้านค่าตอบแทน พบว่าสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ตลอดจนการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งในระดับปานกลาง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11-3.24

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ในด้านอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัว ความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.45-3.55 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก พบว่าเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นมีการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในระบบความยุติธรรมพนักงานธนาคารอมสินเห็นด้วยในระดับปานกลาง โอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14-3.40

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความเสี่ยง อุบัติการณ์ในการทำงาน การจัดสภาพที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99-3.36

5. อารินทร์ดา วรอุธีระ (2549) บัณฑิตผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า

1. เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน ในรายด้านความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานคนอื่นๆ และรายด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) เพศที่แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีสถานภาพด้านการสมรสแตกต่างกันจะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในรายด้านความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ และในรายด้านของการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพ โสด ของผู้ปฏิบัติงาน จะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของธนาคารกรุงเทพ ในรายด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/สมรส/อาศัยอยู่ที่เดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลงานของสนธิยา ชูขจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จ ของพนักงานประกันชีวิตบริษัท

อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต จากผลการวิจัย ระบุว่าพนักงานประกันชีวิตที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการขายประกันที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางด้านทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ เทคนิค การบริหาร ความคิด มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ และในด้านของการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับ เปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ และในด้านการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง

6. นงลักษณ์ ลีระกุล (2547) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากร เช่น อายุ สถานภาพ ระดับของการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

2. ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ หน่วยงาน ต้นสังกัด ระดับพนักงานผู้ตรวจสอบ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์หลังจบปริญญาตรี รวมถึงประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่มีเนื้อหาของวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย ได้กำหนดประเด็นในการศึกษา ระบุไว้ในหัวข้อด้านล่าง

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย เป็น พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 28) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{z^2 pq}{qe^2}$$

z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

p คือ สัดส่วนของกลุ่มลักษณะทางประชากรจากข้อมูลของประชากรในอดีต

q คือ สัดส่วน $1 - p$

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

ในกรณีที่ไม่สามารถทราบค่า p แต่เพราะว่าค่าของ pq จะมีค่าสูงสุด เมื่อ $p = 0.5$ ซึ่งทำให้ $q = 0.5$ และ $0 \leq p, q \leq 1$ แทนค่าด้วยสูตรดังนี้คือ

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.5)^2}$$

$$= 385 \text{ คน}$$

ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 ตัวอย่าง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการของการสุ่มตัวอย่างแบบจับสลาก (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อบริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทยใส่ในโถและจับขึ้นมาแบบไม่ใส่กลับจำนวน 10 บริษัท ดังนี้

ตาราง 1 บริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

สถานที่ของการให้โควตา	จำนวนตัวอย่าง (คน)
บริษัท พี ยู ยู เอ็น อินเทลลิเจนท์ จำกัด	40
บริษัท ฟีนีมา จำกัด	40
บริษัท ฟินิกซ์ โทเทิล โซลูชั่น จำกัด	40
บริษัท โกไฟว์ จำกัด	40
บริษัท เค-ซอฟต์แวร์ จำกัด	40
บริษัท ดิมดาต้า ซิสเต็มส์ จำกัด	40
บริษัท อินเทลลิเจนท์ บิซิเนส คอนซัลติ้ง จำกัด	40
บริษัท อินทิเกรชั่นเวิร์ค เอเชีย จำกัด	40
บริษัท เอต้าซอฟต์แวร์ จำกัด	40
บริษัท อินโฟเทค ซิสเต็ม จำกัด	40

ที่มา : ATSI Member. http://www.atsi.or.th/atsi_member.php

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลตามโควตา (Quota Sampling) ให้ครบจำนวน 400 คน

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการวิจัย พัฒนาจาก ทฤษฎี ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และการรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบของแบบสอบถาม ที่ง่ายต่อความเข้าใจ เพื่อทำการศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิก อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย โดยจัดลำดับของเนื้อหาในแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูล ของงานวิจัย ซึ่งแบ่งแบบสอบถามของงานวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามของข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด 5 ข้อ ได้แก่ สถานะภาพ เงินเดือน อายุงาน เพศ อายุ รูปแบบของคำถามมีตัวเลือกของคำตอบ 2 ตัวเลือก จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ เป็นข้อที่สอบถามระดับของการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

ชาย หญิง

แบบสอบถามที่มีรูปแบบคำถามแบบมีตัวเลือกของคำตอบหลายตัวเลือก มีทั้งหมด 4 ข้อ โดยเป็นคำถามที่ใช้ระดับของการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 2 อายุ เป็นรูปแบบคำถามของระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ ซึ่งสอบถามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 24 ปีถึง 48 ปีขึ้นไป

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น}}{5} \\ &= \frac{48-24}{5} = 4.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ในการทำวิจัยของผู้วิจัยนี้ จึงกำหนดช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น เป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงของอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ได้แก่

24 - 29 ปี 30-35 ปี 36-41 ปี

42 - 47 ปี 48 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ได้แก่

โสด สมรส / อยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่/หย่าร้าง

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับของการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประมาณ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท

35,001 - 45,000 บาท 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามในรูปแบบมาตราส่วนการประมาณค่า แบ่งเป็น ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ดังนี้

ข้อที่ 1 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด โดยมีรูปแบบของคำถามมีหลายตัวเลือกให้เลือกตอบคำถาม โดยให้เลือกคำตอบเดียว เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่

เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
- คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น โดยผู้ทำการวิจัยได้ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

- คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก
- คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง
- คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน เป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
- คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ
ภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้
ความกว้างของอันดับภาคชั้น = ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับลักษณะของงานในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับลักษณะของงานในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับลักษณะของงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับลักษณะของงานในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับลักษณะของงานในระดับต่ำมาก

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถาม
ชนิดปลายเปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้
ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น
5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนน
โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ
ภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดย
ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

ความกว้างของอันดับภาคชั้น = ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบในระดับต่ำมาก

ข้อที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน
ในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน
ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน
ในระดับต่ำมาก

ข้อที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการเจริญเติบโต เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัด

ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

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

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีการเจริญเติบโตในการทำงาน

ในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีการเจริญเติบโตในการทำงานในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีการเจริญเติบโตในการทำงาน

ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีการเจริญเติบโตในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีการเจริญเติบโตในการทำงาน

ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

ข้อที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบโดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น}}{5-1} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบโดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

ความกว้างของอัตราภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น}}{5}$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานกับทีมงานที่
หลากหลายอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานกับทีมงานที่
หลากหลายอยู่ในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานกับทีมงานที่
หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานกับทีมงานที่
หลากหลายอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการทำงานกับทีมงานที่
หลากหลายอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบโดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น กำหนดระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงมาก

คะแนน 4 หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง

คะแนน 3 หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 1 หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับต่ำมาก

การวิจัยสามารถอภิปรายผล ของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการทำวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดและค้นคว้าเอกสารของผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับงานที่จะทำวิจัย จากแหล่งหนังสือและงานวิจัยที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นรูปแบบของการพัฒนาแบบสอบถาม

2. สอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยตัวอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 4 ส่วน

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ส่งมอบให้อาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบเนื้อหาอย่างละเอียด เพื่อให้ได้รับข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาตามความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษานำไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของชุดคำถามในแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบรัด โดยมีค่าอยู่ระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.7 (กัลยา

วานิชย์บัญชา, 2560) ผลของการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.78
ลักษณะงาน	0.70
ความรับผิดชอบ	0.78
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.73
การเจริญเติบโต	0.70
ค่าเฉลี่ยรวม	0.90

ตาราง 3 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ความสามารถในการทำงาน

ความสามารถในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.70
การทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย	0.90
ค่าเฉลี่ยรวม	0.76

ตาราง 4 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความสำเร็จในการทำงาน	0.85
ค่าเฉลี่ยรวม	0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจำแนกรูปแบบของการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ทำการศึกษาแหล่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำงานวิจัย ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลงานวิจัยจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และค้นหาจากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแบบอย่างของการทำงานวิจัย

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ขั้นตอนในการจัดกระทำข้อมูลของผู้วิจัย ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและได้ทำการคัดแยกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผล โดยใช้ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การได้รับการฝึกอบรม อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Simple t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติแบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยใช้ลักษณะพื้นฐานและข้อมูลส่วนบุคคลนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561, น. 38)

$$p = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอเซ็นต์

f แทน ความถี่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{x}) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561, น. 48)

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

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum z$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2561, น. 49)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 35)

$$\alpha = \frac{k \cdot \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ได้แก่

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น. 108) ใช้ทดสอบสมมุติฐานตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับเพศ และสถานภาพ โดยใช้สูตรดังนี้

กรณีที่มีความแปรปรวนของ 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีขั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ \bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i=1,2$
 S_p แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
 S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i=1,2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

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

เมื่อ	$\frac{t}{x_1}$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	S_1^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น. 173)

จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ

$$\alpha = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

อธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของสมการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้ จะเรียกค่านั้นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณจะเป็น การพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการ มีค่าความคลาดเคลื่อนยกกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k - \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

เมื่อ Y แทน ตัวแปรตาม

X แทน ตัวแปรอิสระ

K แทน ตัวแปรอิสระ

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) จะใช้สัญลักษณ์ β_0 สำหรับสมการ

ตัวอย่าง

ϵ แทน ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่างระหว่างค่าจริง Y และค่าที่ได้จากสมการ

3.3 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แบบทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชบัญชา, 2560, น. 149) เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอายุ มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

กรณีที่มีผลของการทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อที่จะได้ตรวจสอบว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่าง โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วาณิชบัญชา, 2560, น. 172)

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

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}$ แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม $=n-k$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์” ผู้ทำการวิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดเครื่องหมายเพื่อเป็นสัญลักษณ์ต่างๆ สำหรับนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอเครื่องหมายเพื่อเป็นสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
n	แทน จำนวนพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig 2.tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นยสำคัญทางสถิติ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F-Ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
LSD	แทน Least Significant Difference
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Tolerance	แทน ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	แทน ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

การนำข้อมูลเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย โดยนำเสนอ เป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโต

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุงาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 400 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	174	43.50
หญิง	226	56.50
รวม	400	100.00
2. อายุ		
24 – 29 ปี	99	24.80
30 – 35 ปี	102	25.50
36 – 41 ปี	118	29.50
42 – 47 ปี	48	12.00
48 ปีขึ้นไป	33	8.20
รวม	400	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	208	52.00
สมรส	164	41.0
หย่าร้าง	28	7.00
รวม	400	100.00
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	67	16.80
3-5 ปี	63	15.80
6-8 ปี	97	24.30
9 ปีขึ้นไป	172	43.00
รวม	400	100.00
5. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	100	25.00
25,001 -35,000 บาท	70	17.50
35,001-45,000 บาท	98	24.50
40,001 บาทขึ้นไป	132	33.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 400 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

2. อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 36-41 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมา มีอายุ 30-35 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ผู้ที่มีอายุ 24-29 ปี จำนวน 99 คน

คิดเป็นร้อยละ 24.80 ผู้ที่มีอายุ 42-47 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และผู้ที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

3. สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

4. อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่อายุงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมามีอายุงาน 6-8 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และมีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

5. รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียาได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 98 คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
1. เพื่อนร่วมงานของท่าน มาคำขอปรึกษาจากท่านบ่อยครั้ง และท่านช่วยแก้ไขปัญหาคำได้	3.56	0.99	สูง
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน	3.65	0.92	สูง
3. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่าน ที่สามารถทำงานได้สำเร็จจุลวง	3.72	0.92	สูง
4. เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านเสมอ ในการทำงานต่างๆในบริษัท	3.70	0.94	สูง
รวม	3.66	0.79	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะของงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	3.81	0.96	สูง
2. งานที่ท่านทำอยู่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.78	0.98	สูง
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.77	0.96	สูง
4. งานที่ท่านทำอยู่ สามารถทำเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	3.70	0.99	สูง
รวม	3.76	0.78	สูง
ด้านความรับผิดชอบ			
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ เสมอ	3.86	0.93	สูง
2. งานที่ท่านทำ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง	3.63	0.87	สูง
3. งานที่ท่านทำ ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง	2.44	1.05	ต่ำ
รวม	3.31	0.54	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติส่งผลให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.63	1.01	สูง
2. ท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	3.43	1.03	สูง
3. ท่านมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มความสามารถของท่าน	3.52	1.08	สูง
รวม	3.53	0.88	สูง
ด้านการเจริญเติบโต			
1. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ	3.88	0.87	สูง
2. ท่านมีความเชี่ยวชาญอย่างสูงในงานที่ท่านทำ	3.68	0.86	สูง
3. ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นจากงานที่ท่านทำ	3.96	0.85	สูง
รวม	3.84	0.71	สูง
รวมแรงจูงใจในการทำงาน	3.70	0.64	สูง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 4 คำถาม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่าน ที่สามารถทำงานได้สำเร็จจุลวงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านเสมอในการทำงานต่างๆในบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเพื่อนร่วมงานของท่าน มาคำขอปรึกษาจากท่านบ่อยครั้ง และท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 4 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 งานที่ท่านทำอยู่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และงานที่ท่านทำอยู่ สามารถทำเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3. ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 2 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 งานที่ท่านทำ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำ ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 3 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ผลงานที่ท่านปฏิบัติส่งผลให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

5. ด้านการเจริญเติบโต กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการเจริญเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 3 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นจากงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านมีความเชี่ยวชาญอย่างสูงในงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 3

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการเจริญเติบโต	3.84	0.71	สูง
ด้านลักษณะของงาน	3.76	0.78	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.79	สูง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.53	0.88	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.31	0.54	ปานกลาง
รวม	3.70	0.64	สูง

จากตาราง 7 ความคิดเห็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงาน ของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสามารถในการทำงาน ของ
พนักงานจำนวน 400 คน

ความสามารถในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกครั้ง	3.92	0.83	สูง
2. งานที่ท่านทำทุกครั้ง ไม่พบความผิดพลาดเลย	3.39	0.91	ปานกลาง
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จ ก่อนเวลานัดหมายทุกครั้ง	3.61	0.83	สูง
รวม	3.64	0.68	สูง
ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย			
1. เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านเคารพกฎการทำงานของทีมงานที่หลากหลายเสมอ	4.06	0.78	สูง
2. เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทีมงานที่หลากหลายเสมอ	3.99	0.83	สูง
3. ท่านยอมรับแนวคิดหรือนวัตกรรมจากทีมงานที่หลากหลาย และนำมาพัฒนางานของท่านเสมอ	4.05	0.85	สูง
รวม	4.03	0.71	สูง
รวมความสามารถในการทำงาน	3.83	0.61	สูง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งสามารถแบ่งเป็นรายด้าน ตามข้อด้านล่างนี้

1. ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงานด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 2 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านสามารถทำงานเสร็จ ก่อนเวลานัดหมายทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำทุกครั้ง ไม่พบความผิดพลาดเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

2. ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงานด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 3 หัวข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านเคารพกฎการทำงานของทีมงานที่หลากหลายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านยอมรับแนวคิดหรือนวัตกรรมจากทีมงานที่หลากหลาย และนำมาพัฒนางานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทีมงานที่หลากหลายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 5

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความสามารถในการทำงานของพนักงาน จำนวน 400 คน

ความสามารถในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย	4.03	0.71	สูง
ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.68	สูง
รวม	3.83	0.61	สูง

จากตาราง 9 ความคิดเห็นความสามารถในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการทำงานกับทีมงานที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 400 คน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคาตอบแทน	3.67	0.95	สูง
2. ด้านความก้าวหน้า	3.49	0.98	สูง
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	3.71	0.84	สูง
4. ด้านความภูมิใจในงาน	3.86	0.86	สูง
รวม	3.68	0.76	สูง

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 4 ข้อ โดยลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในระดับมากกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 งานที่ท่านทำมีความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านได้รับคาตอบแทนที่ได้จากการทำงานคุ้มค่ามาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามหัวข้อของสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานย่อย ตามหัวข้อด้านล่างนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบหาค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าไม่เกิน 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ F- Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน ทุกกลุ่ม ให้ทดสอบค่า t Equal variances not assumed

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
			\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคาตอบแทน	ชาย	174	3.644	1.031	-0.440	398	0.660
	หญิง	226	3.686	0.881			
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	174	3.483	1.018	-0.040	398	0.968
	หญิง	226	3.487	0.958			
ด้านผลสำเร็จของงาน	ชาย	174	3.776	0.868	1.432	398	0.153
	หญิง	226	3.655	0.814			
ด้านความภูมิใจในงาน	ชาย	174	3.897	0.913	0.844	398	0.399
	หญิง	226	3.823	0.824			
ความสำเร็จในการทำงานรวม	ชาย	174	3.700	0.804	0.486	398	0.627
	หญิง	226	3.663	0.718			

จากตาราง 11 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.627 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทน มีความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.660 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้า มีความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.968 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลสำเร็จของงาน มีความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.153 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความภูมิใจในงาน มีความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.399 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติตามด้านล่างนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน
มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One -Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ F- Test หากพบว่าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ F- Test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านคำตอบแทน	2.384	4	395	0.051
ด้านความก้าวหน้า	0.300	4	395	0.878
ด้านผลสำเร็จของงาน	3.019*	4	395	0.018
ด้านความภูมิใจในงาน	3.668*	4	395	0.006

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ รายด้าน พบว่า

ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.051 และ 0.878 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลกับปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบต่อไป

ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์แวย์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	21.665	4	5.416	6.346*	0.000
	ภายในกลุ่ม	337.112	395	0.853		
	รวม	358.778	399			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	25.993	4	6.498	7.132*	0.000
	ภายในกลุ่ม	359.917	395	0.911		
	รวม	385.910	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์แวย์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน จะใช้สถิติ LSD ตรวจสอบดังนี้

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD

อายุ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน				
		24-29 ปี	30-35 ปี	36-41 ปี	42-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
		3.42	3.57	3.74	4.21	3.69
24-29 ปี	3.42	-	-0.15 (0.780)	-0.32 (0.092)	-0.79* (0.000)	-0.27 (0.583)
30-35 ปี	3.57		-	-0.17 (0.673)	-0.64* (0.001)	-0.12 (0.967)
36-41 ปี	3.74			-	-0.47* (0.025)	0.05 (0.999)
42-47 ปี	4.21				-	0.52 (0.083)
48 ปีขึ้นไป	3.69					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD

อายุ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า				
		24-29 ปี	30-35 ปี	36-41 ปี	42-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
		3.12	3.40	3.61	3.83	3.86
24-29 ปี	3.12	-	-0.28*	-0.48*	-0.71*	-0.73*
			(0.039)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
30-35 ปี	3.40		-	-0.20	-0.43*	-0.46*
				(0.114)	(0.010)	(0.015)
36-41 ปี	3.61			-	-0.23	-0.25
					(0.167)	(0.174)
42-47 ปี	3.83				-	-0.02
						(0.911)
48 ปีขึ้นไป	3.86					-

จากตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าก้าวหน้า พบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี 36-41 ปี 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28, 0.48, 0.71 และ 0.73

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.46

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ที่ผ่านมาแสดงการตรวจสอบการแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Leneve's Test พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df_1	df_2	Sig	
ด้านผลสำเร็จของงาน	Brown-Forsythe	6.037	4	335.206	0.000
ด้านความภูมิใจในงาน	Brown-Forsythe	8.280	4	314.781	0.000

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 16 พบว่าความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีความคิดต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบระดับอายุใดมีความแตกต่างกันในปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

อายุ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านผลสำเร็จของงาน				
		24-29 ปี	30-35 ปี	36-41 ปี	42-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
		3.45	3.69	3.72	4.04	4.00
24-29 ปี	3.45	-	-0.24 (0.345)	-0.27 (0.228)	-0.59* (0.000)	-0.55* (0.003)
30-35 ปี	3.69		-	-0.03 (1.000)	-0.36 (0.078)	-0.31 (0.234)
36-41 ปี	3.72			-	-0.32 (0.166)	-0.28 (0.397)
42-47 ปี	4.04				-	0.04 (1.000)
48 ปีขึ้นไป	4.00					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59 และ 0.55 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน ในด้าน
ผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

อายุ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความภูมิใจในงาน				
		24-29 ปี	30-35 ปี	36-41 ปี	42-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
		3.59	3.73	3.94	4.06	4.40
24-29 ปี	3.59	-	-0.13 (0.964)	-0.35* (0.035)	-0.47* (0.035)	-0.81* (0.000)
30-35 ปี	3.73		-	-0.21 (0.427)	-0.34 (0.257)	-0.67* (0.000)
36-41 ปี	3.94			-	-0.12 (0.999)	-0.46* (0.005)
42-47 ปี	4.06				-	-0.34 (0.34)

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความภูมิใจในงาน
แยกตามอายุ พบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มี อายุ 36-41 ปี อายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 0.47 และ 0.81 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 ส่วนคู่
อื่นไม่พบความแตกต่าง

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ตามด้านล่างนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ F-Test หากพบว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ F-Test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านคาตอบแทน	0.41	2.00	397.00	0.662
ด้านความก้าวหน้า	3.81	2.00	397.00	0.023
ด้านผลสำเร็จของงาน	4.71	2.00	397.00	0.010
ด้านความภูมิใจในงาน	5.92	2.00	397.00	0.003

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ รายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.662 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลกับปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบต่อไป

ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และ 0.010 และ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	13.167	2.00	6.58	7.56*	0.00
	ภายในกลุ่ม	345.611	397.00	0.87		
	รวม	358.778	399.00			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน จะใช้สถิติ LSD ตรวจสอบดังนี้

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ LSD

สถานภาพ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน		
		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง
		3.51	3.79	4.11
โสด	3.51	-	-0.28*	-0.60*
			(0.004)	(0.002)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.79		-	-0.31
				(0.100)
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	4.11			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า

สถานภาพของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และ 0.60

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ที่ผ่านมาแสดงการตรวจสอบการแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Leneve's Test พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และ 0.010 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านความก้าวหน้า	Brown-Forsythe	11.373	2.00	195.36	0.000
ด้านผลสำเร็จของงาน	Brown-Forsythe	9.270	2.00	96.54	0.000
ด้านความภูมิใจในงาน	Brown-Forsythe	16.764	2.00	162.22	0.000

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 22 พบว่าความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่สถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบระดับสถานภาพใดมีความแตกต่างกันในปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

สถานภาพ	\bar{X}	ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/หม้าย/ หย่าร้าง
		3.31	3.62	4.00
โสด	3.31	-	-0.31*	-0.69*
			(0.006)	(0.000)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.62		-	-0.39
				(0.055)
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	4.00			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าแบ่งตามสถานภาพ พบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานะภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพแยกกันอยู่ / หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.69 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทางด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

สถานภาพ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านผลสำเร็จของงาน		
		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง
		3.54	3.87	4.04
โสด	3.54	-	-0.33*	-0.50*
			(0.000)	(0.024)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.87		-	-0.170
				(0.708)
แยกกันอยู่/หม้าย/ หย่าร้าง	4.04			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.50 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทางด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

สถานภาพ	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความภูมิใจในงาน		
		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง
		3.64	4.06	4.21
โสด	3.64	-	-0.42*	-0.57*
			(0.000)	(0.001)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.06		-	-0.15
				(0.638)
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	4.21			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และ 0.57 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ตามด้านล่างนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One -Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ F- Test หากพบว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe ผลการตรวจสอบสมมติดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านคำตอบแทน	2.28	3.00	395.00	0.079
ด้านความก้าวหน้า	0.78	3.00	395.00	0.508
ด้านผลสำเร็จของงาน	1.93	3.00	395.00	0.125
ด้านความภูมิใจในงาน	4.74	3.00	395.00	0.003

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ รายด้าน พบว่า

ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 0.508 และ 0.125 ซึ่งเป็นค่าที่เกิน 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลกับปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบต่อไป

ด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	18.855	3.00	6.29	7.313*	0.000
	ภายในกลุ่ม	339.476	395.00	0.86		
	รวม	358.331	398.00			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	35.151	3.00	11.72	13.279*	0.000
	ภายในกลุ่ม	348.548	395.00	0.88		
	รวม	383.699	398.00			
ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.551	3.00	7.85	12.079*	0.000
	ภายในกลุ่ม	256.725	395.00	0.65		
	รวม	280.276	398.00			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน จะใช้สถิติ LSD ตรวจสอบดังนี้

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	มากกว่าเท่ากับ 9 ปี
		3.21	3.63	3.73	3.83
น้อยกว่า 3 ปี	3.21	-	-0.43*	-0.52*	-0.62*
			(0.009)	(0.000)	(0.000)
3-5 ปี	3.63		-	-0.10	-0.19
				(0.518)	(0.163)
6-8 ปี	3.73			-	-0.09
					(0.427)
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี	3.83				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า

อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 และอายุงาน
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 0.52 และ 0.62

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์ รายนด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	มากกว่าเท่ากับ 9 ปี
		2.94	3.29	3.53	3.76
น้อยกว่า 3 ปี	2.94	-	-0.35*	-0.59*	-0.82*
			(0.037)	(0.000)	(0.000)
3-5 ปี	3.29		-	-0.24	-0.47*
				(0.115)	(0.001)
6-8 ปี	3.53			-	-0.23
					(0.054)
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี	3.76				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 และอายุงาน
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 0.59 และ 0.82 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.47

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ LSD

อายุงาน	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านผลสำเร็จของงาน			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	มากกว่าเท่ากับ 9 ปี
		3.19	3.76	3.71	3.89
น้อยกว่า 3 ปี	3.19	-	-0.57*	-0.52*	-0.70*
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
3-5 ปี	3.76		-	0.05	-0.13
				(0.980)	(0.705)
6-8 ปี	3.71			-	-0.18
					(0.304)
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี	3.89				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 ปี และอายุ
งานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 0.52 และ 0.70

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ที่ผ่านมาแสดงการตรวจสอบการแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้
Leneve's Test พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig.
เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 31 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df_1	df_2	Sig	
ด้านความภูมิใจในงาน	Brown-Forsythe	4.742	3.00	395.00	0.003

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 31 พบว่าความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้าน ความภูมิใจในงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่อายุงานแตกต่างกัน มีความคิดต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบระดับสถานภาพใดมีความแตกต่างกันในปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 32 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน
จำแนกตามอายุงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

อายุงาน	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความภูมิใจในงาน			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	มากกว่าเท่ากับ 9 ปี
		3.43	3.81	3.78	4.08
น้อยกว่า 3 ปี	3.43	-	-0.38 (0.090)	-0.35 (0.102)	-0.64* (0.000)
3-5 ปี	3.81		-	0.03 (1.000)	-0.27 (0.101)
6-8 ปี	3.78			-	-0.29* (0.023)
มากกว่าเท่ากับ 9 ปี	4.08				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความภูมิใจในงาน
แบ่งตามอายุงาน พบว่า

อายุงานที่ต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ในด้านความภูมิใจในงาน อายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.64 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

อายุงานที่ต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่อายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 0.29 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ตามด้านล่างนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One -Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ F- Test หากพบว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามรายได้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านค่าตอบแทน	5.29*	3.00	396.00	0.001
ด้านความก้าวหน้า	1.38	3.00	396.00	0.248
ด้านผลสำเร็จของงาน	1.99	3.00	396.00	0.116
ด้านความภูมิใจในงาน	4.18*	3.00	396.00	0.006

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ รายด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.248 และ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลกับปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One way Analysis of Variance ในการทดสอบต่อไป

ด้านค่าตอบแทน ด้านความภูมิใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	27.653	3.00	9.218	10.189*	0.000
	ภายในกลุ่ม	358.257	396.00	0.905		
	รวม	385.910	399.00			
ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.797	3.00	4.266	6.304*	0.000
	ภายในกลุ่ม	267.980	396.00	0.677		
	รวม	280.778	399.00			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน จะใช้สถิติ LSD ตรวจสอบดังนี้

ตาราง 35 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท
ผลิตซอฟต์แวร์ รายด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ LSD

รายได้	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า			
		$\leq 25,000$	25,001-35,000	35,001-45,000	$> 45,000$
		3.07	3.46	3.56	3.76
$\leq 25,000$	3.07	-	-0.39*	-0.49*	-0.69*
			(0.009)	(0.000)	(0.000)
25,001-35,000	3.46		-	-0.10	-0.30*
				(0.485)	(0.033)
35,001-45,000	3.56			-	-0.20
					(0.122)
$> 45,000$	3.76				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 35 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า

รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 บาท มี
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000
บาท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท และน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า
45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 0.49 และ 0.69

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ เท่ากับ 25,001-35,000 บาท มี
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000
บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์แวย์ รายงานผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ LSD

รายได้	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านผลสำเร็จของงาน			
		<=25,000	25,001-35,000	35,001-45,000	>45,000
		3.40	3.81	3.78	3.83
<=25,000	3.40	-	-0.41*	-0.38*	-0.43*
			(0.001)	(0.001)	(0.000)
25,001-35,000	3.81		-	0.04	-0.02
				(0.763)	(0.876)
35,001-45,000	3.78			-	-0.06
					(0.598)
>45,000	3.83				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 36 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (LSD) ระดับความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า

รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท และน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 0.38 และ 0.43 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ที่ผ่านมาแสดงการตรวจสอบการแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Leneve's Test พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความภูมิใจใน

งาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะทดสอบด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 37 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df_1	df_2	Sig
ด้านค่าตอบแทน	Brown-Forsythe	9.285*	3.00	332.032	0.000
ด้านความภูมิใจในงาน	Brown-Forsythe	2.907*	3.00	360.276	0.035

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 37 พบว่าความแตกต่างกันของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความภูมิใจในงาน จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.035 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่รายได้แตกต่างกัน มีความคิดต่อปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบระดับรายได้ใดมีความแตกต่างกันในปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความภูมิใจในงาน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 38 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

รายได้	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน			
		<=25,000	25,001-35,000	35,001-45,000	>45,000
		3.28	3.66	3.71	3.93
<=25,000	3.28	-	-0.38 (0.099)	-0.43* (0.012)	-0.65* (0.000)
25,001-35,000	3.66		-	-0.06 (0.999)	-0.27 (0.239)
35,001-45,000	3.71			-	-0.22 (0.298)
>45,000	3.93				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 38 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน
แบ่งตามรายได้ พบว่า

รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 บาท มีความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน รายด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เท่ากับ 35,001-45,000 บาท
และมีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.65 ส่วนคู่อื่นไม่พบ
ความแตกต่าง

ตาราง 39 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน
จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

รายได้	\bar{x}	ระดับความคิดเห็นด้านความภูมิใจในงาน			
		$\leq 25,000$	25,001-35,000	35,001-45,000	$> 45,000$
		3.64	3.93	3.89	3.95
$\leq 25,000$	3.64	-	-0.29 (0.186)	-0.25 (0.308)	-0.31* (0.006)
25,001-35,000	3.93		-	0.04082 (1.000)	-0.03 (1.000)
35,001-45,000	3.89			-	-0.07 (0.992)
$> 45,000$	3.95				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 39 เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน
แบ่งตามรายได้ พบว่า

รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 บาท มีความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท
โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ไม่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor(VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การได้รับการยอมรับนับถือ(X_1)	0.472	2.119
ลักษณะงาน(X_2)	0.327	3.061
ความก้าวหน้าในงาน(X_3)	0.629	1.590
การเจริญเติบโต(X_4)	0.396	2.525
ความรับผิดชอบ(X_5)	0.742	1.347

จากตารางที่ 40 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรมีตั้งแต่ 0.327 – 0.742 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 1.374 -3.061 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R^2	R^2_{adj}	S.E.
1	0.661	0.437	0.430	0.571

จากตาราง 41 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.661 และค่า R^2_{adj} มีค่า 0.430 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัว เป็นตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.571

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99.573	5	19.915	61.110*	0.000
Residual	128.397	394	0.326		
Total	227.969	399			

$$R=0.661, R^2=0.437, R^2_{adj} = 0.430$$

*มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (X_1) ลักษณะงาน (X_2) ความก้าวหน้าในงาน (X_3) การเจริญเติบโต (X_4) ความรับผิดชอบ (X_5) ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์ เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์ เนื่องจากมีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์ ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอย ดังแสดงในตารางที่ 39

ตาราง 43 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.852	0.201		4.228*	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ(X_1)	0.024	0.053	0.025	0.456	0.648
ลักษณะงาน(X_2)	0.174	0.064	0.181	2.733*	0.007
ความก้าวหน้าในงาน(X_3)	0.276	0.041	0.320	6.705*	0.000
การเจริญเติบโต(X_4)	0.239	0.064	0.225	3.749*	0.000
ความรับผิดชอบ(X_5)	0.059	0.062	0.042	0.952	0.342

*มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.174 ความก้าวหน้าในงาน (X_3) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.276 การเจริญเติบโต (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.239 ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1) และ ความรับผิดชอบ (X_5) มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรที่มีระดับต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.181 ($t=2.733, \text{Sig.}=0.007$) ความก้าวหน้าในงาน (X_3) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.320 ($t=6.705, \text{Sig.}=0.000$) การเจริญเติบโต (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.225 ($t=3.749, \text{Sig.}=0.000$) ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1) และ ความรับผิดชอบ (X_5) มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ

พนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้วยชุดตัวแปรบางประการ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.852 + 0.174(X_2) + 0.276(X_3) + 0.239(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.181(Z_2) + 0.320(Z_3) + 0.225(Z_4)$$

จากสมการคะแนนดิบแปลว่า ลักษณะงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ เพิ่มขึ้น 0.174 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ เพิ่มขึ้น 0.276 หน่วย และการเจริญเติบโต เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ เพิ่มขึ้น 0.239 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ความก้าวหน้าในงาน มีระดับต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด (beta = 0.276) รองลงมา คือ การเจริญเติบโต (beta = 0.239) และลักษณะงาน (beta = 0.174) ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_0 : ความสามารถในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_1 : ความสามารถในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor(VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ(X_6)	0.824	1.213
การทำงานกับทีมที่หลากหลาย(X_7)	0.824	1.213

จากตารางที่ 44 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรเท่ากับ 0.824 และค่า VIF ของตัวแปรจะเท่ากับ 1.213 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R^2	R^2_{adj}	S.E.
1	0.575	0.331	0.328	0.620

จากตาราง 45 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.575 และค่า R^2_{adj} มีค่า 0.328 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัว เป็นตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32.8 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.620

ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75.485	2	37.742	98.264*	0.000
Residual	152.484	397	0.384		
Total	227.969	399			

$$R=0.575, R^2=0.331, R^2_{adj}=0.328$$

*มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ได้แก่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (X_6) การทำงานกับทีมที่หลากหลาย (X_7) ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์ เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์ เนื่องจากมีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์ค่านำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอย ดังแสดงในตารางที่ 44

ตาราง 47 ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจซอฟต์แวร์

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.966	0.198		4.869	0.000
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (X_6)	0.427	0.048	0.401	8.861*	0.000
การทำงานกับทีมที่หลากหลาย (X_7)	0.286	0.047	0.278	6.150*	0.000

*มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรที่มีระดับต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (X_6) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.427 การทำงานกับทีมที่หลากหลาย (X_7) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.286

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรที่มีระดับต่อความตั้งใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (X_6) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.401 ($t = 8.861, \text{Sig.} = 0.000$) การทำงานกับทีมที่หลากหลาย (X_7) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.278 ($t = 6.150, \text{Sig.} = 0.000$) สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้วยชุดตัวแปรบางประการ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.966 + 0.427 (X_6) + 0.286 (X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.401 (Z_6) + 0.278 (Z_7)$$

จากสมการคะแนนดิบแปลว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ เพิ่มขึ้น 0.427 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับการทำงานกับทีมที่หลากหลายเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ เพิ่มขึ้น 0.286 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด ($\beta = 0.401$) รองลงมาคือ การทำงานกับทีมที่หลากหลาย ($\beta = 0.278$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 สรุปผลสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การได้รับการฝึกอบรม อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1.1	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	Independent t-test	
	ด้านค่าตอบแทน		X
	ด้านความก้าวหน้า		X
	ด้านผลสำเร็จของงาน		X
	ด้านความภูมิใจในงาน		X
1.2	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One -Way Analysis of Variance	
	ด้านค่าตอบแทน		√
	ด้านความก้าวหน้า		√
	ด้านผลสำเร็จของงาน		√
	ด้านความภูมิใจในงาน		√

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.3	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One -Way Analysis of Variance	
	ด้านค่าตอบแทน		√
	ด้านความก้าวหน้า		√
	ด้านผลสำเร็จของงาน		√
	ด้านความภูมิใจในงาน		√
1.4	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One -Way Analysis of Variance	
	ด้านค่าตอบแทน		√
	ด้านความก้าวหน้า		√
	ด้านผลสำเร็จของงาน		√
	ด้านความภูมิใจในงาน		√
1.5	ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One -Way Analysis of Variance	
	ด้านค่าตอบแทน		√
	ด้านความก้าวหน้า		√
	ด้านผลสำเร็จของงาน		√
	ด้านความภูมิใจในงาน		√

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
2	แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	Multiple Regression	
	การได้รับการยอมรับนับถือ		X
	ลักษณะงาน		✓
	ความก้าวหน้าในงาน		✓
	การเจริญเติบโต		✓
	ความรับผิดชอบ		X
3	ความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	Multiple Regression	
	การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ		✓
	การทำงานกับทีมที่หลากหลาย		✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายถึง ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ สรุปและอภิปรายผลดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการทำงาน ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ความสำคัญของการวิจัย

1. องค์การสามารถนำข้อมูลจากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานเพื่อรองรับเพื่อรองรับอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อขององค์กร และทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมากยิ่งขึ้นในระยะยาว
2. เป็นแนวทางในการสร้างให้พนักงาน มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในองค์การที่ทำงาน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อในอนาคต ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติของพนักงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การได้รับการฝึกอบรม อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 28) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การได้รับการฝึกอบรม อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น. 108) ,One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น. 149) โดยใช้ค่า One way Analysis of Variance กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และกรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) และกรณีที่ผลของการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยด้วยวิธี Dunnett's T3

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น. 173)

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น. 173)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ สรุปเป็นรายชื่อได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36-41 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมามีอายุ 30-35 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ผู้ที่มีอายุ 24-29 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 ผู้ที่มีอายุ 42-47 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และอายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

อาชีพรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมามีอายุงาน 6-8 ปี จำนวน 24.30 อาชีพงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และ 3-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 98 คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.70 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
จำนวน 4 ข้อ โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปค่าน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับ
ท่าน ที่สามารถทำงานได้สำเร็จจุลวงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านเสมอ
ในการทำงานต่างๆในบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน
หรือหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเพื่อนร่วมงานของท่าน มาคำขอปรึกษาจากท่าน
บ่อยครั้ง และท่านช่วยแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้าน
ลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
จำนวน 4 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย
ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 งานที่ท่านทำอยู่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และงานที่ท่านทำ
อยู่ สามารถทำเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน
ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
จำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ
เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 งานที่ท่านทำ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำ ต้องมีการ
ตรวจสอบจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลงานที่ท่านปฏิบัติส่งผลให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ด้านการเจริญเติบโต กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการเจริญเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นจากงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านมีความเชี่ยวชาญอย่างสูงในงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งสามารถแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงานด้านการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านสามารถทำงานเสร็จ ก่อนเวลานัดหมายทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำทุกครั้ง ไม่พบความผิดพลาดเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านการงานกับทีมงานที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการทำงานด้านการงานกับทีมงานที่หลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านเคารพกฎการทำงานของทีมงานที่หลากหลายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านยอมรับแนวคิดหรือนวัตกรรมจากทีมงานที่หลากหลาย และนำมาพัฒนางานของท่านเสมอมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทีมงานที่หลากหลายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 4 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในระดับมากกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 งานที่ท่านทำมีความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานคุ้มค่ามาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่ารายคู่พบว่า

ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และ 36-41 ปี มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี

ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อายุ 36-41 ปี อายุ 42-47 ปี และอายุ 48 ปีขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มี

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 42-47 ปี และอายุ 48 ปีขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในงาน พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี อายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และอายุ 36-41 ปี มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่ารายคู่ว่า

ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และ 0.60 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานะภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพแยกกันอยู่ /หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.69 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.50 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และ 0.57 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่ารายคู่พบว่า

ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 และอายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 0.52 และ 0.62 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 และอายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 0.59 และ 0.82 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6-8 ปี และอายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 0.52 และ 0.70 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านความภูมิใจในงาน อายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 พนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่อายุงานมากกว่าเท่ากับ 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่ารายคู่พบว่า

ด้านความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 บาท มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท และน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 0.49 และ 0.69 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เท่ากับ 25,001-35,000 บาท มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบ

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าเท่ากับ 25,0000 มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000บาท และน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 0.38 และ 0.43 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เท่ากับ 35,001-45,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.65 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าเท่ากับ 25,000 บาท มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด ($\beta = 0.276$) รองลงมา คือ ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = 0.239$) และลักษณะงาน ($\beta = 0.174$) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด ($\beta = 0.401$) รองลงมา คือ การทำงานกับทีมที่หลากหลาย ($\beta = 0.278$)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1

1. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ (งานวิจัย/ทฤษฎี) ของ อารินทร์ดา วุฒิวระ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน ในรายด้านความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานคนอื่น ๆ และรายด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) เพศที่แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2

1. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน

2. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน

3. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน

4. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ (งานวิจัย/ทฤษฎี) ของ นางลักษณ ลีระกุล(2547) ศึกษาค้นคว้าความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลด้านประชากร เช่น อายุ สถานภาพ ระดับของการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3

1. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน

2. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน

3. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน

4. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ (งานวิจัย/ทฤษฎี) ของ นางลักษณ ลีระกุล (2547) ศึกษาค้นคว้าความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลด้านประชากร เช่น อายุ สถานภาพ ระดับของการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4

1. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน

2. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน

3. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน

4. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน แตกต่างกัน

เนื่องจาก ความต้องการทักษะในการทำงานที่ต่างกันของบริษัท ผลิตซอฟต์แวร์ ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษา เรียนรู้งานในด้านนั้นๆ โดยทำให้พนักงานที่มีอายุงานยาวนานกว่า มีปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานมากกว่า

สมมติฐานที่ 1.5

1. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน

2. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน

3. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน

4. พนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ(งานวิจัย/ทฤษฎี) ของ นางลักษณ ลีระกุล(2547) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลด้านประชากร เช่น อายุ สถานภาพ ระดับของการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

2. แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด รองลงมาคือด้านการเจริญเติบโต และสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก จะตั้งใจอธิบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การบำรุงรักษา” และ “ตัวกระตุ้น” สองปัจจัยดังกล่าวมานี้ล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาขององค์กร ควรพินิจ

พิจารณาเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารบุคคลกรและบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่อไป ตามรายดำนดังนี้

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับเลื่อนขั้น การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การที่บุคคลมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรมดูงานอย่างเหมาะสม

การเจริญเติบโต คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานจะต้องตระหนักว่าตนเองมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ตัวเองกำลังปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน คือ เป็นงานที่น่าสนใจจะทำ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเพียงลำพังผู้เดียวได้ตลอดจนจบงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น

และสอดคล้องกับ(งานวิจัย/ทฤษฎี) ของบุญเรือน สัจธรรมนุกูล(2546) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาส และการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสุข ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิจัยพบว่า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในระบบความยุติธรรมพนักงานธนาคารออมสินเห็นด้วยในระดับปานกลาง โอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14-3.40

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ในด้านอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.45-3.55 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก พบว่าเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

สมมติฐานที่ 3

3. ความสามารถในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สูงสุด รองลงมา คือ การทำงานกับทีมที่หลากหลาย ซึ่งความสามารถในการทำงานนี้ ถือเป็นส่วนสำคัญหลักในด้านการงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน ของ จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าของงาน และการปฏิบัติงานนั้นมีผลกำไรจากการกระบวนการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนที่มาใช้บริการของหน่วยงานหรือองค์กร โดยพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียมกันของเจ้าหน้าที่ต่อประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาต่อประชาชนที่มาใช้บริการ การให้บริการอย่างเพียงพอต่อประชาชนที่มาใช้บริการ การให้บริการอย่างต่อเนื่องต่อประชาชนที่มาใช้บริการ และการให้บริการอย่างก้าวหน้าต่อประชาชนที่มาใช้บริการ เป็นต้น เช่นเดียวกับสมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จ โดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ใช้จำนวนวันทำงานที่น้อย ได้แก่ การทำงานได้รวดเร็ว และได้งานที่ดีมีคุณภาพ บุคลากรของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทักษะหรือวิธีการต่างๆ หรือเทคนิคการทำงานที่จะทำงานให้ได้มากที่สุด และเป็นงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้วยเพศ (หญิง หรือ ชาย) ไม่มีผลที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พนักงานชาย หรือพนักงานหญิง สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป พบว่า มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน และ ความภูมิใจในงาน ที่ไม่มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป

3. ปัจจัยด้านสถานภาพโสด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้าน ผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

4. ปัจจัยด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีน้อยกว่า 25,000 บาท มีระดับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้าน ผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท

เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร หากพนักงาน กลุ่มนี้ไม่มีปัจจัยส่งเสริมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงาน กลุ่มนี้มีโอกาสที่จะลาออกไปอยู่ในองค์กรอื่นค่อนข้างสูง บริษัทควรมีการปรับปรุงนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ การยกย่องชมเชยหรือรางวัลอย่างเหมาะสม ให้กับพนักงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงาน และเกิดเป็น ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จให้กับองค์กรในระดับต่อไป

5. ปัจจัยแรงจูงใจ ถือว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัทควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีการจ่ายค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน โดยบริษัทควรสำรวจค่าตอบแทนสำหรับงานประเภทเดียวกัน เพื่อ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบ ผลสำเร็จให้กับองค์กรในลำดับต่อไป

6. ความสามารถในการปฏิบัติของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่เป็นตัว ส่งเสริมให้การทำงานพนักงานประสบผลสำเร็จ บริษัทควรมีการฝึกอบรมความรู้ทางด้าน ทักษะ และมีการจัดอบรมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานกับทีมงานที่หลากหลายได้ เพื่อส่งผลให้ การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และเกิดเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จให้กับองค์กรในระดับต่อไป

ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่าง เหมาะสม หากพนักงานปฏิบัติงานได้ดีตามระดับผลงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรควรส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทยเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ทั้งหมด
2. อาจนำปัจจัยค้ำจุน (Motivation Factors) มาร่วมศึกษาเพิ่มเติมในกรอบการวิจัยของงานวิจัยด้วย



บรรณานุกรม

- Barnard, C. I. (1986). *The Function of the Executive*. Cambridge: Harvard University press.
- Brown, H. D. (1980). *Principle of language Learning and Teaching*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Frederick, H. (1959). *The motivation to Work*. New York: John Willey and Son.
- Hawkins, D. I., & Mothersbaug, D. L. (2010). *Consumer behavior: building marketing strategy*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational Behavior*. New York: Prentice-Hall.
- P21. (2015). P21 Framework Definitions. Retrieved from http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21_Framework_Definitions_New_Logo_2015.pdf
- กัลย์นพ นรินทรสรรค์กดี. (2548). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ)), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2538). การวิเคราะห์เพื่อสถิติธุรกิจ:สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5): คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2560). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือฟ้าลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทางบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา นครจารย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. ว. เกื้อการุณย์, 20(2), 39-54.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการจูงใจ = *Motivation techniques*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนากร กรวัชรเจริญ. (2555). การทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด มหาชน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยพายัพ, เชียงใหม่.
- ธนิดา สมบูรณ์. (2553). การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาสาธารณสุขคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ ลีระกุล. (2547). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม. (2527). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาดา ธารีเพียร. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเรือน สัจธรรมนุกุล. (2546). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บธ.ม. สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร *Organization Behavior*. กรุงเทพฯ: เอ็กปอร์ตเน็ต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- รุ่งทิวา อินทร์ป่วง. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ตำบลท่าดอกคำ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณฤดี เขาวศรีกุล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาท และความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพงานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. ว.พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 15(1), 24-32.
- วารุณี ตั้งสถาเจริญพร. (2555). ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลและมหาวิทยาลัยและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. พยาบาลสาร, 39(4), 152-168.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา คณะวิทยาการจัดการ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. Retrieved from <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารินทรดา วรรณิระ. (2549). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามของการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสารมิตร โดยมีเนื้อหาสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมคำตอบ และวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

ข้อมูลและความรู้ที่ได้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการทำความเข้าใจในทฤษฎี เนื้อหา และเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทางผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านให้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด โดยผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามนี้เป็นเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นางสาววิภาวัลย์ จันทะเลิศ

นิสิตปริญญาโท โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ ที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 24 - 29 ปี () 30 - 35 ปี
() 36 - 41 ปี () 42 - 47 ปี () 48 ปีขึ้นไป

3. สถานะภาพ

() โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง

4. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท () 25,001 - 35,000 บาท
() 35,001 - 45,000 บาท () 45,001 บาทขึ้นไป

4. อายุงาน

() น้อยกว่า 3 ปี () 3-5 ปี
() 6-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความจริง

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. เพื่อนร่วมงานของท่าน มาคำขอปรึกษาจากท่านบ่อยครั้ง และท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้					
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน					
3. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่าน ที่สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง					
4. เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านเสมอ ในการทำงานต่างๆในบริษัท					
ลักษณะของงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
2. งานที่ท่านทำอยู่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
4. งานที่ท่านทำอยู่ สามารถทำเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ เสมอ					
2. งานที่ท่านทำ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง					
3. งานที่ท่านทำ ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง					

แรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติส่งผลให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน					
2. ท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม					
3. ท่านมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มความสามารถของท่าน					
การเจริญเติบโต					
1. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ					
2. ท่านมีความเชี่ยวชาญอย่างสูงในงานที่ท่านทำ					
3. ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นจากงานที่ท่านทำ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความจริง

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสามารถในการทำงาน	5	4	3	2	1
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกครั้ง					
2. งานที่ท่านทำทุกครั้ง ไม่พบความผิดพลาดเลย					
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จ ก่อนเวลานัดหมายทุกครั้ง					
การทำงานกับทีมงานที่หลากหลาย					
1. เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านเคารพกฎการทำงานของทีมงานที่หลากหลายเสมอ					
2. เมื่อท่านทำงานร่วมกับทีมงานที่หลากหลาย ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทีมงานที่หลากหลายเสมอ					
3. ท่านยอมรับแนวคิดหรือนวัตกรรมจากทีมงานที่หลากหลาย และนำมาพัฒนางานของท่านเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความจริง

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานคุ้มค่ามาก					
2. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมาก					
3. งานที่ท่านทำมีความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4. ท่านมีความภูมิใจในระดับมากกว่างานที่ทำอยู่					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววิภาวัลย์ จันทะเลิศ
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤษภาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2544-2548 วิทยาศาสตร์บัณฑิต จาก คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2560-2562 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	87/75 ถนนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ ซอยประชากรราษฎร์บำเพ็ญ18 แขวงสาม เสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

