Proceedings

The 8th National Academic Conference
"Thepsatri Management Science Academic Conference"

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8

วิทยาการจัดการเทพสตรี
วิชาการ

30 พฤษภาคม 2566

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญ (ต่อ)

การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันมะพร้าวสกัดเย็นบริสุทธิ์100% บ้านสวนฟุ้งขจรวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์ สำหรับผู้บริโภคตลาดนัดสีเขียว โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจังหวัดปทุมธานี *อัมพรดิษฐี ปันทกูล และวรีรัตน์ สัมพัทธ์พงศ์*	81-88
การสร้างแบบสอบวินิจฉัยการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรม โดยใช้วิธีลำดับขั้นของคุณลักษณะ *กมลทิพย์ ธูปคำ และน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์*	89-99
การพัฒนาช่องทางการบริหารจัดการร้านเสริมยนต์ 9 ลำนารายณ์ ด้วย เฟซบุ๊ก แฟนเพจ *วิณัชฎา ธาตรีโรจน์, พันธ์ศักดิ์ พึ่งงาม และอรวรรณ แท่งทอง*	100-107
การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง *รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว*	108-120
ปัจจัยความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร *ชนิตา เอี่ยมสะอาด, มนตรี แย้มมั่งมี และสุทธิดา ถนอมวงศ์*	121-132
การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง *ชนิตา เอี่ยมสะอาด, สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ และสมศักดิ์ ริยันอโณทัย*	133-140
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราการจ่ายเงินปันผล ของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย *กัญญาวีร์ วงค์เสือ*	141-153
การพัฒนาสมรรถนะของตัวแทนขายประกันชีวิตในประเทศไทย *ธนภัทร ธรรมากัลยากุล, อนันต์ ธรรมชาลัย และปัญญวัฒน์ จุฑามาศ*	154-162
ผลการเรียนการสอนแบบ K-W-L PLUS ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาไทย เพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 *วิภูษิต อาจพรหม และศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์*	163-174
การประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมผ่านเว็บไซต์ออนไลน์วัดท่าโขลง ตำบลหลุมดิน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี *เอกรวี ครุฑางคะ และกิติพัฒน์ ธรธรานิธิพัฒน์*	175-184
การพัฒนาแบบวัดจิตอาสาสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการเข้าถึงคุณลักษณะที่มุ่งวัดของแบบสอบ *คมเพ็ชร วงษ์หล่ำ และน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์*	185-198
แนวทางการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการของร้านจำหน่ายอาหารสัตว์เลี้ยง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา *ธนชาติ เอมเปรม, สุรยุทธ ทองคำ และพรพจน์ จุลสวัสดิ์*	199-207

ปัจจัยความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS CAUSING BOREDOM IN PRIVATE SECTOR WORK IN BANGKOK

ชนิตา เอี่ยมสะอาด, มนตรี แย้มมั่งมี และสุทธิดา ถนอมวงศ์
Chanita Aemsa-ad, Montree Yammongmee and Sutida Tanomwong
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 95% การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพื้นที่กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคือ ด้านจิตใจการหมดหวังในการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ด้านร่างกาย การเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ด้านพฤติกรรม การทำงานที่ซ้ำซากจำเจเป็นประจำ การทำงานแบบไม่มีแบบแผน ด้านสังคม การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรกกดดันและไม่อยากทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือหัวหน้างาน

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านความอ่อนล่าทางอารมณ์ ความรู้สึกเหนื่อย ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อๆ ไป หรือพบคนอื่นๆ รู้สึกว่าไม่มีพลังใจเหลือจน สามารถทำงานกับคนอื่นได้ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรกกดดันและไม่อยากทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต การที่ทำงานอย่างหนักแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิดการเบื่องานที่ทำ

ผลการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายภายในองค์กรจำแนกตามปัจจัยบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท/เอกมีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และผู้มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความเบื่อหน่ายด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม

คำสำคัญ : ความเบื่อหน่าย, การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study factors affecting job boredom, 2) to study job boredom of employees in private sector organizations in Bangkok, 3) to comparative study of job boredom. in performance varies according to personal factors The sample group used in this research was 369 people. The research tool was a questionnaire with a confidence value of 95%. Data analysis for the questionnaire was used. A computer program was used to calculate statistical values, namely frequency, percentage, mean, standard deviation, t value, f value. The study results showed that

Factors affecting boredom in the job performance of employees in Bangkok area as a whole were at a moderate level. In order: The psychological aspect of despair at work causing bodily boredom, fatigue from work Stress caused by work behavior, work that is monotonous on a regular basis. Working without a

social pattern, getting a job that is not proficient in the job that causes pressure and does not want to work at first And the environment found that bad workplace or co-workers. bad workplace or supervisor

Being bored, emotionally sluggish, exhausted, unable to face the next few days or meet others while working within an organization. I feel like I don't have the energy to work with others, feel physically and mentally exhausted, and feel socially inferior. Getting an unskilled job in the workplace can bring pressure to the first person, not wanting to work, and a sense of failure in life. Working hard but not achieving goals can lead to boredom.

The comparison of boredom within the organization classified by personal factors found that at the master's degree level, there was boredom in the performance of emotional exhaustion. and those earning 50,001 baht or more are bored in performing emotional exhaustion tasks. and work experience affecting boredom in relation to social inferiority

Keyword : weariness, performance

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาไปอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ทำให้องค์กร และบริษัทต่างๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ องค์กร และบริษัทต่างๆ ไม่สามารถเดินหน้าต่อไปได้หากขาดพนักงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะ เป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง รวมไปถึงพนักงานทั่วไปต่างมีส่วนร่วมในการที่จะ ขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้เดินไปข้างหน้าด้วยกัน ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผล การปฏิบัติงานของพนักงานออกมาในทางที่ดีตรงตามเป้าหมายขององค์กร ก็จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า องค์กรนั้นมีการปรับปรุงพัฒนาได้อย่างถูกต้อง และนำมาสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่การปฏิบัติงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากสถานที่ที่แตกต่างกัน พื้นฐานทางด้านครอบครัวที่แตกต่างกัน ด้านจิตใจและความรู้สึก ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่องค์การมีการวัดผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูงสุด มีประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าและมีความพึงพอใจสูงสุด ด้านปริมาณงานจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และต้องเหมาะสมกับงานมีความ ทันสมัย (Peterson and Plowman, 1953) ส่งผลให้พนักงานทุกคนเกิดความเครียดในการทำงานซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นมีผลทั้งบวกและลบ กล่าวคือในด้านบวกจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ แต่ในทางลบจ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านอารมณ์เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานจากงานที่ทำซ้ำ ๆ ในแต่ละวัน (ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2556) พนักงานยังมีความเบื่อหน่ายในงาน (Job Burnout) มากขึ้นซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากแรงกดดันและความเครียดที่ต้องเจอจากการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลนั้นแล้วจะให้มีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารณ์รู้สึกท้อแท้ใจ ไม่มีแรงในการปฏิบัติงาน สภาพร่างกาย อ่อนเพลีย เมื่อยล้า มีทัศนคติไปในแง่ลบ รู้สึกเบื่อหน่าย เฉยชา เฉื่อยชา ขาดสำนึกในการเป็นบุคคลมีนิสัยและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป มองคุณค่าความเป็นมนุษย์ในผู้อื่นลดลง

จากเหตุผลดังกล่าว จึงสนใจที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อหาแนวทางรับมือจากผลกระทบและหาแนวทางแก้ไขได้ทันที

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้กับทุก ๆ คนโดยไม่มีข้อกำหนดในเรื่อง อายุ เพศ วัย แต่ส่วนมากจะพบในวัยทำงานเพราะวัยทำงานมักจะพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งในหน้าที่การทำงาน การเงิน และความมั่นคงในชีวิต เพื่อวัตถุประสงค์ของตนเองในการที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ในชีวิต และด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้เกิดความเครียดในระดับสูงจากเหตุการณ์ต่าง ๆ และหากว่าปล่อยความเครียดสะสมไว้นานเกินไปอาจจะทำให้ส่งผลทำลายสุขภาพ ร่างกายและสุขภาพจิตใจได้ด้วย (จุฑารัตน์ ทางธรรม, 2558)

ความเครียดได้แบ่งเป็น 3 ระดับ (กรกอร เปรมเดชา, 2559) คือ

1. ความเครียดระดับต่ำจะเป็นระดับที่บุคคลอาจจะรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ โดยจะมีแรงกดดันหรือแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตน้อยกว่าคนอื่น
2. ระดับความเครียดปานกลางจะเป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละวันและยังสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ
3. ระดับความเครียดสูงจะเป็นระดับที่บุคคลมักจะมีความไม่สบายใจอันเกิดจากปัญหาในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันหรือมีอุปสรรคหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชีวิตอาจแสดงออกทางการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ ความคิด พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต

ความเบื่อหน่ายมีความหมายได้หลายแบบซึ่งในบรรดาคำจำกัดความของความเบื่อหน่ายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมักมีความหมายเกี่ยวโยงโดยตรงหรือโดยอ้อมกับความเครียดที่เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานคือความเครียดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะโดดเด่นชัดเจนจึงพบความสัมพันธ์ที่แน่นอนระหว่างความเครียดกับความเบื่อหน่ายในการทำงานหรือเป็นผลของความเครียดที่สะสมมานาน (Pines and Keinan, 2005) ความเบื่อหน่ายในการทำงานเป็นการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังซึ่งประกอบด้วยทัศนคติและความรู้สึกเชิงลบต่อเพื่อนร่วมงานและบทบาทหน้าที่ในงานของตนรวมทั้งความรู้สึกถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์

Kim, Shin & Swanger (2009) ได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายไว้ดังนี้

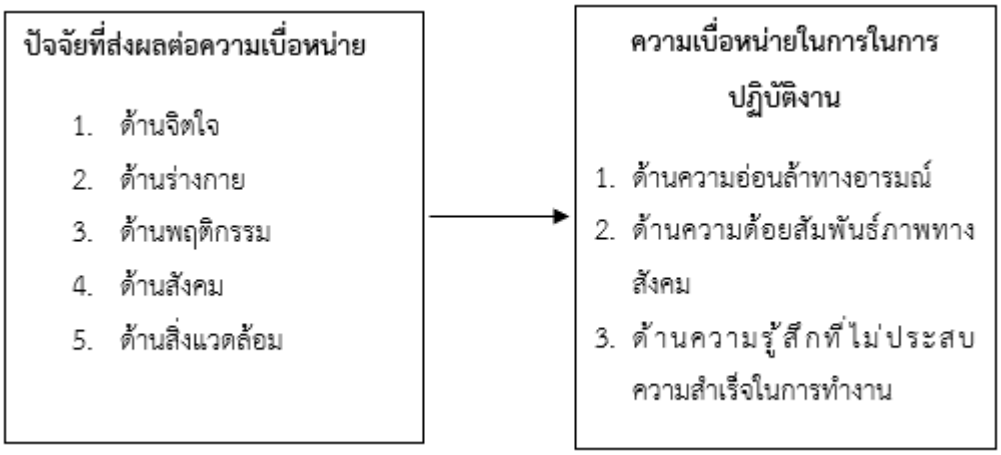
1. ความอ่อนล้า คืออาการเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจที่ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีบุคคลอื่นเป็นต้นเหตุของความเบื่อหน่ายโดยตรง
2. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น คือเป็นการบ่งชี้ว่าบุคคลหนึ่งแยกตนเองออกห่างจากงานที่ทำและมีทัศนคติไปในทิศทางลบต่องานโดยรวมของตนเองและต่อเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ
3. ความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาชีพของตน ได้แก่การขาดหรือลดความเชื่อมั่นในตนเองทางด้านวิชาชีพ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปและนำมาสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมที่ช่วยลดความเบื่อหน่ายให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการลดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบจำนวนประชากร จึงคำนวณสูตรของ W.G. Cochram (1953) คือ สัดส่วนของประชากรที่ 0.6 ค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน สำหรับเก็บแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายภายในองค์กรในบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพฯ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีการ

หาวิธีการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา วิธีการคำนวณ ดังนี้ ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าคะแนนของข้อคำตอบโดยรวมเท่ากับ... 0.708...

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยแบ่งเป็น 5 ด้านด้วยกัน คือ 1.ด้านจิตใจ 2.ด้านร่างกาย 3. ด้านพฤติกรรม 4.ด้านสังคม 5.ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความอ่อนล่าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ในการทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้ t-test ในการทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็นมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ โดยใช้ F-test (One Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่าย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านจิตใจ	3.46	0.539	ปานกลาง
ด้านร่างกาย	3.31	0.544	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรม	3.30	0.531	ปานกลาง
ด้านสังคม	3.30	0.565	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.41	0.586	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคือ ด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 3.46 , S.D.= 0.539) , รองลงมาเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 3.41 , S.D.= 0.539) , ด้านร่างกาย ($\bar{X}$ = 3.31 , S.D.= 0.544) , ด้านสังคม ($\bar{X}$ = 3.30 , S.D.= 0.565) และด้านพฤติกรรม ($\bar{X}$ = 3.30 , S.D.= 0.531) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
1.ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	3.41	0.560	ปานกลาง
2.ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	3.33	0.560	ปานกลาง
3.ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการงาน	3.31	0.541	ปานกลาง
รวม	3.36	0.386	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36 , S.D. = 0.386) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 3.41 , S.D. = 0.560) รองลงมาเป็นด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.33 , S.D.= 0.560) และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X}$ = 3.31 , S.D. = 0.541) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำแนกตามเพศ

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	**เพศ**	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความอ่อนล้าทางสังคม	ชาย	185	3.48	0.546	2.328	0.716
	หญิง	184	3.34	0.568		
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ชาย	185	3.33	0.565	0.216	0.453
	หญิง	184	3.32	0.557		
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ชาย	185	3.31	0.501	-0.126	0.157
	หญิง	184	3.32	0.580		

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.131	2	0.566	1.808	0.165
	ภายในกลุ่ม	114.486	366	0.313		
	รวม	115.618	368			
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.139	2	0.070	0.220	0.802
	ภายในกลุ่ม	115.527	366	0.316		
	รวม	115.666	368			
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.270	2	0.135	0.459	0.633
	ภายในกลุ่ม	107.633	366	0.294		
	รวม	107.902	368			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบ ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.815	3	0.605	1.941	0.123
	ภายในกลุ่ม	113.802	365	0.321		
	รวม	115.618	368			
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.391	3	0.130	0.413	0.744
	ภายในกลุ่ม	115.275	365	0.316		
	รวม	115.666	368			
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.796	3	0.265	0.904	0.439
	ภายในกลุ่ม	107.107	365	0.293		
	รวม	107.902	368			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำแนกตามการศึกษา

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	13.882	3	1.294	4.227*	0.006
	ภายในกลุ่ม	111.736	365	0.306		
	รวม	115.618	368			
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.037	3	0.346	1.101	0.349
	ภายในกลุ่ม	114.629	365	0.314		
	รวม	115.666	368			
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.152	3	0.051	0.171	0.916
	ภายในกลุ่ม	107.751	365	0.295		
	รวม	107.902	368			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Sig.= 0.006)

กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
		มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/เอก
	$\bar{X}$	3.44	3.33	3.44	4.25
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.44	-	0.115 (0.114)	0.004 (0.953)	-0.801** (0.005)
อนุปริญญา/ปวส.	3.33	-		-0.111 (0.106)	-0.916** (0.001)
ปริญญาตรี	3.44	-	-	-	-0.805** (0.004)
ปริญญาโท/เอก	3.41	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความอ่อนล้าทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับปริญญาโท/เอก การศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับปริญญาโท/เอก และระดับปริญญาตรี มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับปริญญาโท/เอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำแนกตามรายได้

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.641	3	0.880		
	ภายในกลุ่ม	112.977	365	0.310	2.844*	0.038
	รวม	115.618	368			
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.572	3	0.524		
	ภายในกลุ่ม	114.094	365	0.313	1.677	0.172
	รวม	115.666	368			
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.536	3	0.179		
	ภายในกลุ่ม	107.367	365	0.294	0.607	0.611
	รวม	107.902	368			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 การวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Sig.= 0.038) อย่างทีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามรายได้

รายได้		ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
		5,000 – 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.37	3.34	3.27	3.33
5,000-10,000 บาท	3.37	-	0.115 (0.267)	0.133 (0.199)	-0.334 (0.083)
10,001-20,000 บาท	3.34	-	-	0.188 (0.761)	-0.449* (0.010)
20,001-50,000 บาท	3.27	-	-	-	-0.468** (0.007)
50,001 บาทขึ้นไป	3.33	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า รายได้ 10,001-20,000 บาท มีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ 20,001-50,000 บาท มีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.856	3	0.285		
	ภายในกลุ่ม	107.047	365	0.293	0.972	0.406
	รวม	107.902	368			
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.526	3	1.175		
	ภายในกลุ่ม	112.091	365	0.307	3.827*	0.010
	รวม	115.618	368			
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.186	3	0.062		
	ภายในกลุ่ม	115.480	365	0.316	0.196	0.899
	รวม	115.666	368			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 การวิเคราะห์ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคมโดยจำแนกประสบการณ์

ประสบการณ์ทำงาน		ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.33	3.32	3.34	3.45
1-5 ปี	3.33	-	0.010 (0.867)	-0.011 (0.919)	-0.121 (0.492)
6-10 ปี	3.32	-	-	-0.022 (0.844)	-0.131 (0.451)
11-20 ปี	3.34	-	-	-	-0.109 (0.585)
20 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคมโดยจำแนกประสบการณ์ทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน พบว่า

ด้านจิตใจ พบว่า การหมดหวังในการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้สึกหงุดหงิดไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และความรู้สึกวิตกกังวลวุ่นวายใจทำให้ไม่อยากทำงานจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านร่างกาย พบว่า การเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านพฤติกรรม พบว่า การทำงานที่ซ้ำซากจำเจเป็นประจำ การทำงานแบบไม่มีแบบแผน และการที่ทำงานคนเดียวเป็นประจำจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านสังคม พบว่า การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรงกดดันและไม่อยากทำงาน โครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจนและคลุมเครือ และการที่ไม่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ๆจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือหัวหน้างาน และสถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือผู้บริหารจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า

ด้านความอ่อนล่าทางอารมณ์ ความรู้สึกเหนื่อย ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อๆ ไป หรือพบคนอื่นๆ รู้สึกว่าไม่มีพลังใจเหลือจน สามารถทำงานกับคนอื่นได้ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรงกดดันและไม่อยากทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต การที่ทำงานอย่างหนักแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิดการเบื่องานที่ทำ

ผลการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายภายในองค์กรจำแนกตามปัจจัยบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท/เอกมีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และผู้มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความเบื่อหน่ายด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม

อภิปรายผล

ปัจจัยส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน พบว่า

ด้านจิตใจ พบว่า การหมดหวังในการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้สึกหงุดหงิดไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และความรู้สึกวิตกกังวลวุ่นวายใจทำให้ไม่อยากทำงานจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ โฉมฤทัย ทองนุช (2556) อธิบายไว้ว่ากล่าวว่าความเครียดเป็นการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยจะแสดงออกในลักษณะความรู้สึกไม่สบายใจกังวลใจ คับข้องใจ อึดอันใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า นอนไม่หลับและปวดศีรษะ

ด้านร่างกาย พบว่า การเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปวิตรา ลาภละมูล (2557) อธิบายไว้ว่า ความเครียด (Stress) เป็นรากศัพท์ มาจากภาษาละตินคือ“Stringer” หรือ “Strutsหมายถึงแรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมักจะทำให้รู้สึกไม่สบายใจ เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายใจเกิดความสับสน ทำให้บุคคลนั้นๆเสียความเป็นตัวเอง เกิดความไม่สมดุลซึ่งเป็นแรงผลักดันทำให้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และเพื่อที่จะให้ความรู้สึกเหล่านั้นลดน้อยลง

ด้านพฤติกรรม พบว่า การทำงานที่ซ้ำซากจำเจเป็นประจำ การทำงานแบบไม่มีแบบแผน และการที่ทำงานคนเดียวเป็นประจำจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) อธิบายไว้ว่าผลทางด้านพฤติกรรมเป็นผลสืบเนื่องมาจากผลทางด้านจิตใจและร่างกายเช่นอาจทำให้คนมีการทำร้ายตัวเอง เช่นกรีดแขน มีการติดยา (ยานอนหลับ ยาแก้เครียด ยาเสพติด) มีอาการติดเหล้า ติดบุหรี่ และอาจมีพฤติกรรมเชิงก้าวร้าว เช่นเสียงดัง ไม่เก็บอารมณ์ ขี้โมโห ขี้โวยวาย และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาในรูปแบบต่างๆเป็นต้น ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานลดลง งานมีความผิดพลาดเสียหายล่าช้า ผลผลิตลดลง และมีการหยุดงาน ขาดงานสูงและก็จะลาออกในที่สุด

ด้านสังคม พบว่า การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรกกดดันและไม่อยากทำงาน โครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจนและคลุมเครือ และการที่ไม่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ๆจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานความสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งณภา สีทะ (2554) อธิบายไว้ว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ การมีเพื่อนคู่ครองในการดารงชีวิตและที่ทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือหัวหน้างาน และสถานที่ทำงานที่ไม่ดีหรือผู้บริหารจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริชาต บัวเป็ง (2554) อธิบายไว้ว่าพนักงานมีความรู้สึกไม่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีผลต่อการออกจากงานในที่สุดและหากพนักงานที่ยังคงอยู่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่งานที่หนักและต้องใช้เวลาส่วนตัวไปกับงาน อาจจะส่งผลให้บุคคลนั้นลดความสำคัญกับงานและประสิทธิภาพการทางานลดลง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่อาจส่งผลถึงปัญหาด้านสุขภาพถึงอย่างไรก็

ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า

ด้านความอ่อนล่าทางอารมณ์ ความรู้สึกเหนื่อย ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อๆ ไป หรือพบคนอื่นๆ รู้สึกว่าไม่มีพลังใจเหลือจน สามารถทำงานกับคนอื่นได้ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทางสังคม การที่ได้รับงานที่ไม่ชำนาญในงานที่ทำทำให้เกิดแรกกดดันและไม่อยากทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต การที่ทำงานอย่างหนักแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิดการเบื่องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ พร้อมพล พัฒนอมร (2561) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความท้อแท้ ความหดหู่และความเครียดเป็นผลที่เกิดมาจากความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยมีสาเหตุต่างๆ เช่น ภาระหน้าที่งานที่เยอะขึ้นและไม่มีความถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม และ สอดคล้องกับ Mohammad Bagher (2011) ได้ศึกษา ผลกระทบของมิติความเบื่อหน่ายในงานต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานจำนวนมากในหมู่พนักงานมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการใช้สื่อนอกระบบมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความเบื่อหน่ายภายในองค์กรจำแนกตามปัจจัยบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท/เอกมีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และผู้มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความเบื่อหน่ายด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพทาง

สังคม สอดคล้องกับ Anderson (2000) ได้ศึกษาเรื่องกลวิธีเผชิญปัญหาและภาวะความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ ที่พบว่า องค์ประกอบของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายเจ้าหน้าที่พิทักษ์เด็กมีคะแนนสูงสุด คือความอ่อนล้าทางอารมณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนา หรือหาแนวทางป้องกัน และแนวทางรับมือไวล่วงหน้าในกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรือตัวบุคลากร
2. การนำผลการวิจัยนี้ไปใช้งานควรมีการเทียบข้อมูลภายในองค์กร เพื่อทำให้นโยบายต่างๆมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายและเสนอแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาความเบื่อหน่าย

เอกสารอ้างอิง

กนกอร เปรมเดชา. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน การจัดการความเครียดและระดับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). **ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเลคทรอนิกส์.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปวิตรา ลาภละมูล. (2557). **ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โฉมฤทัย ทองนุช. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล,ปทุมธานี.

ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก.** วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พร้อมพล พัฒนอมร. (2561**). ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทซาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).**การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีรัมย์.

รุ่งณภา สีทะ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.** ปริญญารัฐประสาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางสำนักงานศาลยุติธรรม.** กรุงเทพฯ.

Anderson, C.A, & Dill, K.E. (2000).Video games and aggressive thoughts feeling ,and behavior int laboratory and in life. **Journal of personality and Social Psychology.**

Cochran, W. G. (1953). Sampling techniques. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Kim, Shin & Swanger. (2009). Burnotu and engagement: A Comparative and Analysis using the Big Five personality dimensions **Journal of Hospitality Management**.

Mohammad Bagher Gorji. (2011). The effect of job burnout Dimension on employee performance. **internal Journal of Social and Humanity.**

Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. (1953). **Business Organization and Management.** Illinois: Irwin

Pines and Keinan. (2005). **Stress and Burnout: The Significant Difference. Elsevier Ltd.**

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
Management Affecting Work Motivation of Employees of a Private Company

ชนิตา เอี่ยมสะอาด, สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ และสมศักดิ์ ริยันอโณทัย
Chanita Aemsa-ad, Sirirat Thiamseriwong and Somsak Suriyananothai
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 300 คน โดยความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม โดยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ครอนบราค มีค่าเท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนและการทดสอบโดยสถิติ Regression analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหูคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านการจัดการองค์กร รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน และ ด้านการอำนวยการตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหูคูณ (Multiple Regression Analysis) การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study is to investigate the personal factors of employees in a private company in Lat Krabang, Bangkok. 2) Research on the Operations Management of Private Company Employees 3) 4) Study the motivation of employees in private companies. Research on the management of employee performance motivation in a private company in Late Krabang, Bangkok. The sample size used in this study was 300 people, with an error of 0.05. The tools used in the study included questionnaires. The instrument quality was reduced by determining the Cronbach’s alpha coefficient to be 0.953. The statistical data used for analysis are as follows: The frequency, average, standard deviation, and organizational management of performance incentives affecting employees in private companies and testing conducted through record analysis and multiple record analysis.

Research on organizational management that affects the performance motivation of employees in private companies has found that the overall level is quite high. Considering each aspect, it is found that

they are at a very high level in all aspects, namely organizational management, followed by coordination and planning. Personnel management and management

The motivation of employees in a private company was found to be at a level overall. Fulfill responsibilities based on your knowledge and abilities, as well as appropriate workload and responsibilities.

Multiple Regression Analysis: Organizational Management Influencing Performance Motivation of Private Company Employees Discovered in a statistical sense of 0.01, including planning, personnel management, management, and coordination.

Keywords: Management, Motivation, operation

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิผลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะ มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือจังหวะ เวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กร ได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆได้ นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อทำให้ทราบถึงว่าการบริหารจัดการส่งผลต่อหรือมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับใด เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้าง ให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการบริหาร Harold, Koontz (1972) ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้สอดคล้องกันว่า การบริหารหรือการจัดการหมายถึง การดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ ซึ่งนับว่าเป็นอุปกรณ์ของการจัดการนั้น ๆ รวมถึงกระบวนการจัดหน่วยงานและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) อธิบายว่า การบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นศาสตร์ (Science) เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้น หาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล มีการตั้งสมมุติฐานและทดสอบสมมุติฐาน เป็นศิลป์ (Art) เพราะบุคคลต้องใช้ทักษะและความรู้ทางการบริหารที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี จากการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ สมคิด บางโม (2538) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่นๆไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การจากความหมายข้างต้น ด้านแรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจคือสิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ แรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters,1978) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง แรงจูงใจเป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม (Loundon and Bitta,1988)

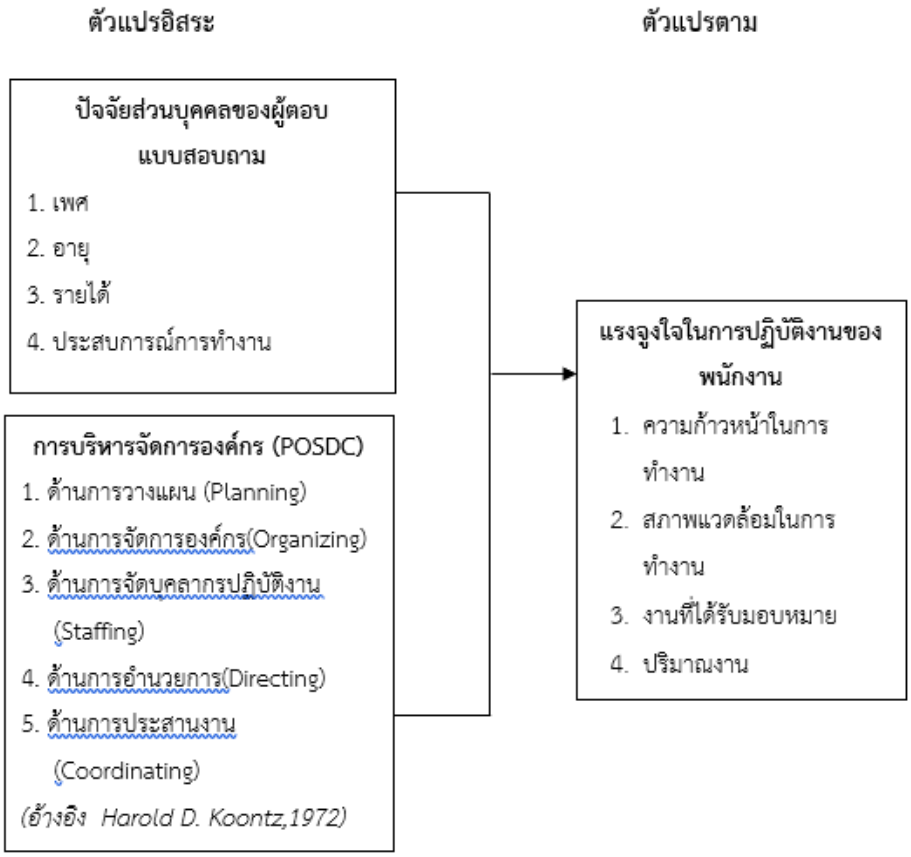
จากข้อมูลข้างต้น สามารถนำมาเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการประกอบด้วย ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Staffing) ด้านการอำนวยการ (Directing) ด้านการประสานงาน (Coordinating) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายและปริมาณงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงาน
2. สามารถนำผลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการในองค์กร
3. เพื่อนำการบริหารจัดการไปใช้ในการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดของ Harold , Koontz (1972) และ Loundon and Bitta. (1988) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,020 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร อ้างอิง การกำหนดขนาดตัวอย่าง Taro Yamane (1967) โดยความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนเท่ากับ 287.73 คน ผู้วิจัยขอทำการเก็บข้อมูลจำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทำการทดสอบ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบอัลฟ่าของครอนบราค (Cronbach’s alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.953

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงานได้แก่ สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กร (POSDC) คือ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดการองค์กร 3. ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน 4. ด้านการอำนวยการ และ 5. ด้านการประสานงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ 1. ความก้าวหน้าในการทำงาน 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. งานที่ได้รับมอบหมาย 4. ปริมาณงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จะทำการทดสอบโดยสถิติ Regression analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหูคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กร (POSDC)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในภาพรวม

การบริหารจัดการของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการวางแผน	4.25	0.519	มาก
2. ด้านการจัดการองค์กร	4.34	0.469	มาก
3. ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน	4.02	0.556	มาก
4. ด้านการอำนวยการ	4.00	0.519	มาก
5. ด้านการประสานงาน	4.26	0.439	มาก
รวม	4.17	0.500	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.17, S.D.= 0.500) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X}$= 4.34, S.D.= 0.469) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.439) ด้านการวางแผน ($\bar{X}$= 4.25, S.D.= 0.519) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.556) และ ด้านการอำนวยการ($\bar{X}$= 4.00, S.D.= 0.519) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.02	0.510	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02	0.510	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.472	มาก
4. ปริมาณงาน	4.22	0.702	มาก
รวม	4.12	0.548	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.12, S.D.= 0.548) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$= 4.24, S.D.= 0.472) รองลงมาคือ ปริมาณงาน ($\bar{X}$= 4.22, S.D.= 0.702) และความก้าวหน้าในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.510)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	4.420	.168	26.335**	.000
ด้านการวางแผน	.691	.070	9.862**	.000
ด้านการจัดการองค์กร	-.044	.050	-.866	.387
ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน	.995	.073	-10.081**	.000
ด้านการอำนวยการ	-.995	.059	16.982**	.000
ด้านการประสานงาน	-.952	.059	-16.194**	.000
R= 0.744	R^2= 0.554	Adj R^2= 0.547	S.E= 0.255	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.744 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 54.7 (Adjusted R^2 =0.547) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.255 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป

การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านการจัดการองค์กร รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน และ ด้านการอำนวยการตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ปริมาณงาน และความก้าวหน้าในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน

อภิปรายผล

การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการวางแผน (Planning) พบว่า การจัดวางโครงการและแผนงานต่างๆไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผน มีการวางแผนการบริหารจัดการหน้าที่การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ได้ตามเป้าหมายและมีการวางแผนระบุเป้าหมายของผลลัพธ์การทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) อธิบายว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการที่นักวิชาการให้ไว้ดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่ต้องมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำปัจจัยทางการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้อย่างเป็นกระบวนการโดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุมให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) พบว่า มีการมอบหมายงานต่างๆอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานในแต่ละส่วนอย่างเท่าเทียมกันและ มีการระบุอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2538) อธิบายว่า การกำหนดโครงสร้างขององค์การ อย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการวิจัยของ นารีรัตน์ เถื่อนคุ้ม (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านการจัดการองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ทำรองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในกาทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Staffing) พบว่า ความสามารถในการจัด การสรรหาพนักงาน การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ความสามารถในการคัดเลือกพนักงาน และความสามารถในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น ตำแหน่ง ได้อย่างมีคุณธรรม มีความสอดคล้องกับแนวคิดของชาริณี จันทร์แสงศร (2540) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมา จากปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่ต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ วรจิตร หนองแกได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล

ด้านการอำนวยการ (Directing) พบว่า สามารถมอบหมายภารกิจของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมีภาวการณ์เป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจให้เกิดการยอมรับในการบริหารงาน และ ความสามารถในการตัดสินใจ ได้อย่างทันท่วงที และความสามารถในการออกคำสั่ง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ บุญภิรมย์ (2552) อธิบายว่า เป็นการวินิจฉัย การควบคุม บังคับบัญชา การดูแลปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำสั่ง

ด้านการประสานงาน (Coordinating) พบว่าด้านการประสานงาน พบว่ามีการประสานการทำงานระหว่างองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความสามารถในการชักจูงทุกภาคส่วนให้มุ่งการทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ มีความสามารถในการประสานร่วมกันการทำงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรพงษ์ กสิกร (2562) อธิบายว่า การบริหารจัดการโดยรวม ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านควบคุม มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานครโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2543) อธิบายว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อผู้ประกอบการที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

1. ด้านการวางแผน ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแบ่งหน้าที่ให้แต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบและเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานช่วยกันวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านการจัดการองค์การ ควรทำการปรับรูปแบบขององค์การให้สอดคล้องกับ ให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี. การจัดบุคคลเข้าทำงาน
3. ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ควรมีกระบวนการจัดการงานบุคคล ที่เหมาะสมกับงานที่บุคลากรมีความเชี่ยวชาญจะทำให้งานดำเนินการได้รวดเร็วมากขึ้น
4. ด้านการอำนวยการ ควรมีการตรวจสอบการทำงานของพนักงานภายในบริษัทอยู่สม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการทำงาน
5. ด้านการประสานงานควรมีการแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่นก่อน สร้างสัมพันธ์ที่ดี มีความไว้วางใจกันเพื่อให้การทำงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน
6. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพและไม่สร้างความกดดันให้กับผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งให้ผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน และอยากอยู่กับองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ชาริณี จันทร์แสงศร. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุม จราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นฤมล นิราทร. (2543). **การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นารีรัตน์ เถื่อนคุ้ม. (2562**). การบริหารจัดการที่สงผลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด.** สาขาการจัดการ, สืบค้นจาก AbstractPdf/2563-2-1_1618994382.pdf

วัชรพงษ์ กสิกร. (2562). **การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร.** โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธ์.

สมคิด บางโม. (2538). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

Harold D, Koontz. (1972). **Analysis of Managerial Functions,** New York: McGraw - Hill Book.

Taro Yamane. (1976). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York : Harper and Row Publications.

Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). **Consumer Behavior : Concepts and Applications.** New York : McGraw Hill.

Walters. (1978). **Adaptive Management of Renewable Resources.** New York: Mc Graw -Hill.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล
The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 4
กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในกลุ่มธุรกิจ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร	ศศิณา สมเดช วีรวัฒน์ พุ่มพยอม	1
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	ดร.เฉลิมพล นุชอุดม อ.สุวัจ รัชตวัฒนกุล อ.สนใจ รชตวัฒนกุล	11
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	ดร.เฉลิมพล นุชอุดม อ.สุวัจ รัชตวัฒนกุล อ.สนใจ รชตวัฒนกุล	21
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	ดร.เฉลิมพล นุชอุดม อ.สุวัจ รัชตวัฒนกุล อ.สนใจ รชตวัฒนกุล	31
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ชนิตา เอี่ยมสอาด วสุ ธรรมจินดา กัญญาณัฐ ยิ้มยวน	44
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านช่องทางออนไลน์ ของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ	ปุณิกา โทพิลา	58
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชัน TikTok ของผู้บริโภคในเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	ปุณิกา โทพิลา วีรวุธ รักเที่ยง	71
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านกาแฟสดของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ	ปุณิกา โทพิลา	82
การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านจับใจความ วิชาภาษาไทยโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบมุ่งประสบการณ์ภาษาร่วมกับเกมจากแอปพลิเคชัน Nearpod ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา	รัตน์วดี คล่องจิตต์ วัชรากร ยิ้วแตร้น เฉลียว พันธุ์สีดา	97
การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเพิ่มความสามารถในการเลือกอาชีพโดยใช้เกมจากแอพพลิเคชั่น Word Wall รายวิชาแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	ประภาศิริ ขวัญเมือง ณัฐฐิศา เอกบุตร อุไรรัตน์ แย้มชุติ	110

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ

Factors affecting the performance of credit personnel

ชนิตา เอี่ยมสอาด[1], วสุ ธรรมจินดา[2], กัญญาณัฐ ยิ้มยวน[3]
คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อและ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ จำนวน 350 คน โดยการเก็บแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 95% การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยเทคนิค LSD ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านแบบของการบริหาร ด้านระบบ ด้านพนักงาน ด้านความสามารถ ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำหลัก: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study was 1) to study factors affecting the performance of credit staff and 2) to compare the performance efficiency of credit staff. sample namely, credit analysis staff of 350 people by collecting specific The research tool was a questionnaire with a confidence value of 95%. The data were analyzed by statistical values, including frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test, pairwise test for differences by LSD technique. Research found

The factors that contributed to the overall performance of credit employees were structural aspects, followed by strategy aspects, management styles, systems aspects, personnel aspects, and abilities respectively.

The operational efficiency of credit staff in the overall picture was the quantity of work, followed by the time aspect and the quality of work respectively.

Comparison of operational efficiency of credit employees found that status, education level and income affected the operational efficiency of credit employees, namely quality of work. The amount of work and the time were statistically significant at the .05 level.

Keywords: Efficiency, operation

บทนำ

ในการปฏิบัติงานขององค์การจะบรรลุตามเป้าหมายได้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน พนักงานจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆขององค์การไปได้ จึงเป็นเหตุอย่างหนึ่งที่องค์การต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิดความสูญเสีย หรือสูญเปล่าจากปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านต้นทุนการดำเนินงาน เครื่องมือและวัตถุดิบ และเวลา (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2551) การเห็นผลการทำงานขององค์การมียังความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดลองและเลือกระเบียบวิธีการปฏิบัติงานและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์สำหรับการบรรลุเป้าหมาย (มนต์ชัย กวีนัฏธยานนท์, 2544) ประสิทธิภาพคือการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหาร ที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั้นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและเพิ่มความแม่น ความเร็วและความราบเรียบในการบริหารให้มากขึ้น (ติน ปรัชญาพฤทธ์, 2536) การศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานยังมีปัจจัย หรือตัวแปรที่หลายประการที่มีความน่าสนใจในการนำมาใช้ในการศึกษาเพื่อให้ได้มุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาใช้ได้กับกิจการทุกประเภท เพราะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ความประสบความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งจะต้องประกอบด้วยพนักงานที่รักงานที่ตนเองทั้งมีความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกผูกพันกับงาน และองค์กรที่ทำงานด้วยความทุ่มเท และห่วงใย มีแรงจูงใจที่จะทำให้งานให้ออกมาได้ดีที่สุด

จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์

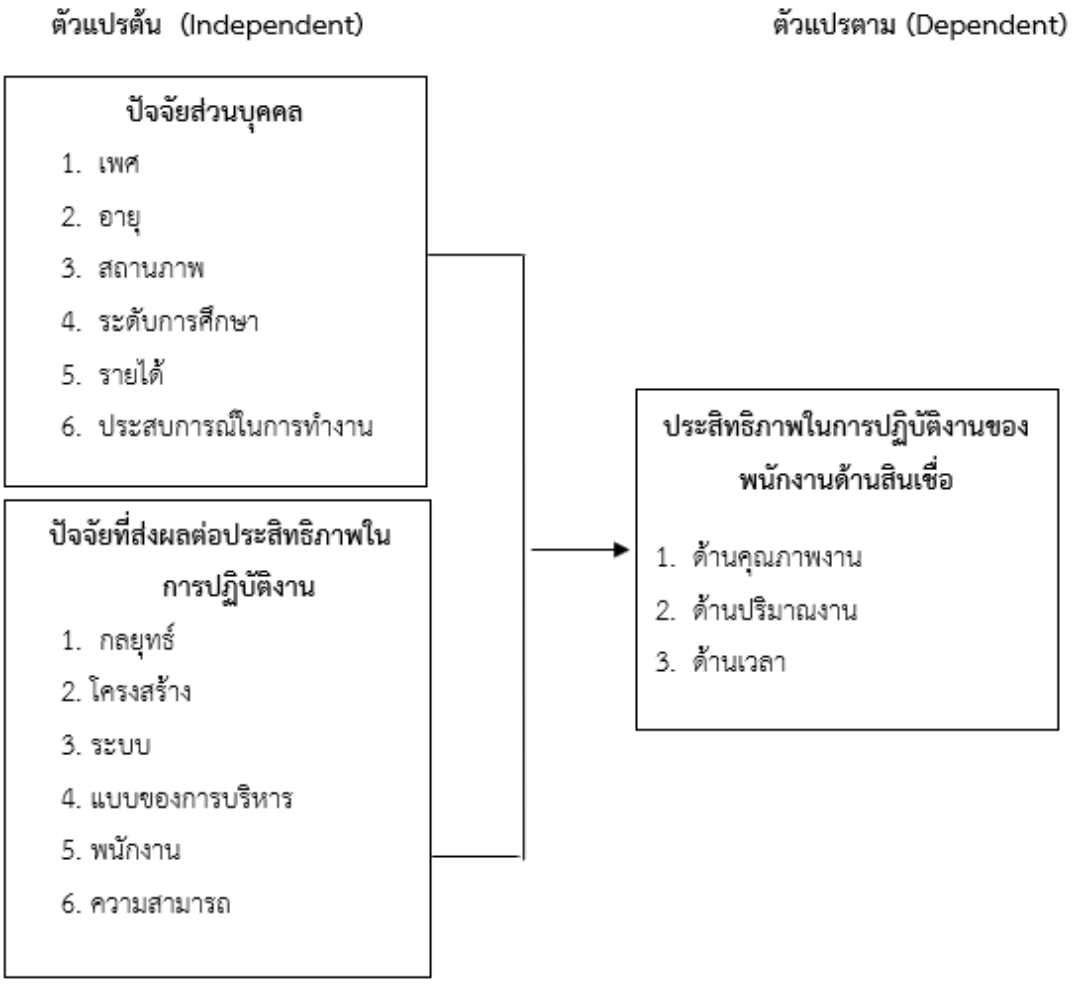
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นการวางแผนแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อให้มีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงาน ตำแหน่ง พนักงานวิเคราะห์งานสินเชื่อ ระดับ 4–7 จำนวน 1,518 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน ตำแหน่ง พนักงานวิเคราะห์งานสินเชื่อ ระดับ 4-7 โดยคำนวณตามทฤษฎีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane,1971) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้จำนวนเท่ากับ 316 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเก็บที่ตัวอย่าง 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ คือแบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล วิธีการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา วิธีการคำนวณ คือ ความสอดคล่อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าคะแนนของข้อคำตอบโดยรวมเท่ากับ 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร และ ด้านพนักงานด้านความสามารถ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าที (t-test) กรณีพบความแตกต่างของการเปรียบเทียบของตัวแปร 2 กลุ่ม และค่าเอฟ (F-test) กรณีพบความแตกต่างของการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher’s Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร และ ด้านพนักงานด้านความสามารถ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านกลยุทธ์	4.18	0.546	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	4.18	0.582	มาก
3. ด้านระบบ	4.12	0.595	มาก
4. ด้านแบบของการบริหาร	4.17	0.564	มาก
5. ด้านพนักงาน	4.11	0.614	มาก
6. ด้านความสามารถ	4.11	0.613	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม คือ ด้านโครงสร้าง ($\overline{X}$= 4.18, S.D = 0.582), รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\overline{X}$= 4.18, S.D = 0.546), ด้านแบบของการบริหาร ($\overline{X}$= 4.17, S.D = 0.582), ด้านระบบ ($\overline{X}$= 4.12, S.D = 0.595), ด้านพนักงาน ($\overline{X}$= 4.11, S.D = 0.614), ด้านความสามารถ ($\overline{X}$= 4.11, S.D = 0.613) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	4.06	0.591	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.08	0.608	มาก
3. ด้านเวลา	4.07	0.607	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$= 4.08, S.D = 0.608) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\overline{X}$= 4.07, S.D = 0.607) และด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$= 4.06, S.D = 0.591) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกเป็นเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ชาย	187	4.11	.459	1.905	.988
	หญิง	163	4.01	.525		
2. ด้านปริมาณงาน	ชาย	187	4.12	.467	1.676	.433
	หญิง	163	4.03	.537		
3. ด้านเวลา	ชาย	187	4.11	.454	1.744	.255
	หญิง	163	4.02	.524		

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกเป็นอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.355	3	.452	1.870	.134
	ภายในกลุ่ม	83.554	346	.241		
	รวม	84.908	349			
2. ด้านปริมาณงาน	ระ หว่างกลุ่ม	.968	3	.323	1.281	.281
	ภายในกลุ่ม	87.185	346	.252		
	รวม	88.153	349			
3. ด้านเวลา	ระ หว่างกลุ่ม	1.868	3	.623	2.630	.050
	ภายในกลุ่ม	81.917	346	.237		
	รวม	83.784	349			

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.603	2	.301	1.241	.290
	ภายในกลุ่ม	84.305	347	.243		
	รวม	84.908	349			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	1.421	.243
	ภายในกลุ่ม	87.437	347	.252		
	รวม	88.153	349			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.742	2	.871	3.684	.026*
	ภายในกลุ่ม	82.043	347	.236		
	รวม	83.784	349			

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านเวลา (Sig = .026) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านเวลาของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ด้านเวลา		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
	$\bar{X}$	3.99	4.09	4.25
โสด	3.99	-	-.093	-.258*
			(0.98)	(.010)
สมรส	4.09	-	-	-.164
				(.084)
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.25	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานด้านสินเชื่อ พบว่า สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่า สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.840	3	1.613	6.971**	.000
	ภายในกลุ่ม	80.068	346	.231		
	รวม	84.908	349			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.492	3	1.831	7.662**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.661	346	.239		
	รวม	88.153	349			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.122	3	1.041	4.464**	.004
	ภายในกลุ่ม	80.663	346	.233		
	รวม	83.784	349			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig = .000) ด้านปริมาณงาน (Sig = .000) ด้านเวลา (Sig = .004) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 8-10

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านคุณภาพงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านคุณภาพงาน			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.73	4.04	4.07	4.34
มัธยมปลาย/ ปวช.	3.73	-	-.308** (.006)	-.335** (.001)	-.609** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.04	-	-	-.026 (.660)	-.300** (.004)
ปริญญาตรี	4.07	-	-	-	-.273** (.005)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.34	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมปลาย/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่าอนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านปริมาณงาน ของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านปริมาณงาน			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.70	4.08	4.09	4.35
มัธยมปลาย/ ปวช.	3.70	-	-.389** (.001)	-.374** (.000)	-.648** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.08	-	-	.014 (.816)	-.259* (.015)
ปริญญาตรี	4.09	-	-	-	-.274** (.006)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.35	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมปลาย/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่าอนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านเวลาของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านเวลา			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.83	4.05	4.07	4.32
มัธยมปลาย/ ปวช.	3.83	-	-.226* (.042)	-.240* (.022)	-.488** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.05	-	-	-.013 (.826)	-.261* (.013)
ปริญญาตรี	4.07	-	-	-	-.248* (.011)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.32	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมปลาย/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.929	3	.643	2.681*	.047
	ภายในกลุ่ม	82.979	346	.240		
	รวม	84.908	349			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.932	3	.311	1.233	.298
	ภายในกลุ่ม	87.221	346	.252		
	รวม	88.153	349			

3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.456	3	.485	2.040	.108
	ภายในกลุ่ม	82.328	346	.238		
	รวม	83.784	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามรายได้ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Sig = .047) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านคุณภาพงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามรายได้

รายได้		ด้านคุณภาพงาน			
		5,000 – 10,000 บาท	10,001 – 30,000 บาท	30,001 – 60,000 บาท	60,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.94	4.02	4.08	4.26
5,000-10,000 บาท	3.94	-	-.083 (.361)	-.149 (.086)	-.326* (.010)
10,001-30,000 บาท	4.02	-	-	-.066 (.261)	-.243* (.025)
30,001-60,000 บาท	4.08	-	-	-	-.177 (.092)
60,000 บาทขึ้นไป	4.26	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน พบว่า ระดับรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่า ระดับรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป ระดับรายได้ 10,000 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่า ระดับรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.758	3	.253	1.039	.375
	ภายในกลุ่ม	84.150	346	.243		
	รวม	84.908	349			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.572	3	.191	.753	.521
	ภายในกลุ่ม	87.581	346	.253		
	รวม	88.153	349			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.589	3	.196	.816	.486
	ภายในกลุ่ม	83.196	346	.240		
	รวม	83.784	349			

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ จำแนกตามประสบการณ์พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านแบบของการบริหาร ด้านระบบ ด้านพนักงาน ด้านความสามารถ ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสินเชื่อ พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอและผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ เมื่อทำการเปรียบเทียบพบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพงานโดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า และรายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน โดยผู้มีรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานได้

ดีกว่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษา การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

ด้านเวลา พบว่า พนักงานมีการต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วและมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เมื่อทำการเปรียบเทียบ พบว่า สถานภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดย สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และระดับการศึกษา การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพด้านเวลามากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า มีความสอดคล้องกับอัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้ากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทันเวลาและปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

ข้อเสอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. นำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานด้านสินเชื่อให้มีคุณภาพ โดยใช้การพัฒนาเป็นองค์การแห่งเรียนรู้และควรมีการส่งเสริมทักษะพนักงานให้มีความรู้ยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและพนักงานด้านสินเชื่อ เพื่อให้ได้นำข้อมูลในเชิงลึก นำไปปรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

[1] จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, (2551). หลักการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ.

[2] ติน ปรัชญพฤทธิ์, (2536). ทฤษฎีองคการ. พิมพครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

[3] พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์, (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

[4] มนต์ชัย กวีนัฏธยานนท์, (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[5] ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง, (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[6] อัญชลี จอมคำสิงห์, (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

[7] Yamane, Taro. 1970. Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & Row Publishers.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 3

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

การประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ชนิตา เอี่ยมสอาด อนุพงษ์ เครืองาม มนตรี แย้มมั่งมี	1
การศึกษาและพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคสแกนนิ่งและสกิมมิ่งของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2	กวีกานต์ กลั่นมา	13
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี	ฐิติพร คงเจริญ	24
การศึกษาบทบาท คุณลักษณะและคุณสมบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง	ศศิณา สมเดช	36
ทัศนคติของชุมชนต่อโครงการสัมมนาการป้องกันอัคคีภัยในชุมชน	ผกากรอง ชุติกุลวรนันท์	49
การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการงานทะเบียนราษฎรของประชาชนในเขตหนองจอก	ผกากรอง ชุติกุลวรนันท์	57
อิทธิพลของอัตราส่วนทางการเงิน ที่มีต่อมูลค่าของกิจการบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรณีศึกษากลุ่มดัชนี SET 100	กาญจนา แสนฤๅชา ดร.พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์	66
ปัจจัยที่มีผลต่อต้นทุนการให้บริการระบบบริหารจัดการคลังสินค้า	จารุภา นามวัฒน์ วฤดดา สังวรกิตติวุฒิ ภคมน เจริญสุข	78
ปัจจัยที่ส่งผลต่อมูลค่ากิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยใน SET 100	ธนารีย์ ตั้งเสาวภาคย์ วฤดดา สังวรกิตติวุฒิ วิภาวดี คูณวงศ์	91
ปัจจัยที่ส่งผลต่อมูลค่ากิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยใน SET 100	ธนารีย์ ตั้งเสาวภาคย์	103
สมรรถภาพการทำงานด้านบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ	นาฏระพี ริทัศน์โส	119

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

Decided to work at an industrial factory of a company in Muang District, Samutprakan Province

ชนิตา เอี่ยมสอาด[1], อนุพงษ์ เครืองาม[2], มนตรี แย้มมั่งมี[3]

บทคัดย่อ

การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 132 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย :ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีอายุการทำงาน มากกว่า 4 ปี การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำหลัก: การตัดสินใจ, พนักงาน, อุตสาหกรรม

Abstract

A study of employees' decision to choose to work in an industrial factory in Muang District, Samut Prakan Province. The samples were 132 employees of a company in Muang District, Samut Prakan Province, and questionnaires were used as a tool for data collection. Statistical analysis of data consisting of descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics, including t-test (Independent - Samples), F-test (One-Way ANOVA).

Research results : Most respondents is female, aged 20-29 years, education level is in the level of High Vocational Diploma (High Vocational Certificate) and average monthly income 10,000-15,000 baht with a working life of more than 4 years. The decision of employees to choose to

work in an industrial factory found that job security was followed by the working environment. Salary and compensation, as well as work progress.

Comparison of employees' decision to choose to work in an industrial factory found that different levels of education affect decision making. in terms of work stability And average monthly income affects salary and compensation decisions. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Decision making, employees, industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากรในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,460,777 คน (ร้อยละ 98.60) ทำงานใน ภาคเกษตร จำนวน 17,006 คน (ร้อยละ 1.16 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ภาคเกษตรมีจำนวน 1,443,772 คน (ร้อยละ 98.84 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ทำงานในสาขาการผลิต จำนวน 757,348 คน (ร้อยละ 51.85) รองลงมาการขายส่งและการขายปลีก จำนวน 224,674 คน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ของจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในไตรมาส 1 ปี 2565 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีอัตราร้อยละ 72.06 เพิ่มขึ้นจากไตรมาส 4 ปี 2564 ที่มีอัตราร้อยละ 70.12 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้น ไตรมาส 1 ปี 2564 มีอัตรา 71.92 (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ,2565) ด้วยจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนที่ตั้งของโรงงานจำนวนมาก ทำให้ผู้ประกอบมีความต้องการแรงงานมากเช่นกัน ซึ่งหลายๆธุรกิจต้องใช้พนักงานประจำรายเดือนมีความชำนาญในแต่ละส่วนงานเป็นจำนานมากต้องการผู้มีความรู้ความสามารถตรงต่อตำแหน่งงานเพื่อศักยภาพของผู้ประกอบ และเป็นการพัฒนากระบวนการการผลิตให้สามารถแข่งขันได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์

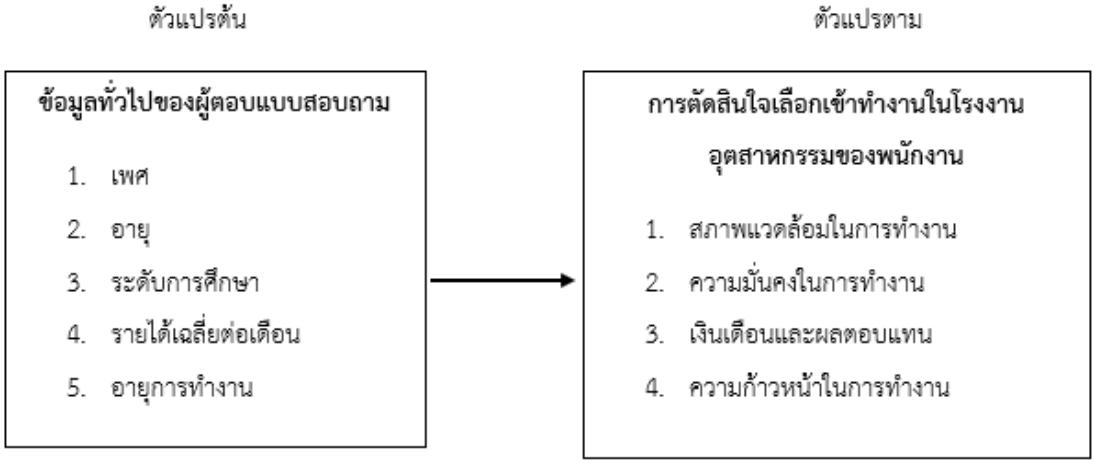
1. เพื่องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จาการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการปรับการสวัสดิการและแผนการรักษาบุคคลให้กับองค์การได้

2. ข้อมูลที่ได้จาการศึกษา สามารถนำมาใช้ในวางแผนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การ

กรอบแนวคิด



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 132 คน อ้างอิงการเปิดตารางสำเร็จรูป R.V Krejcie& D.W. Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และทำการตรวจสอบคุณภาพด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาวิธีการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าคะแนนของข้อคำตอบโดยรวมเท่ากับ... 0.945...

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที 2 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ (F- test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 10,000- 15,000 บาท อายุการทำงานมากกว่า 4 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานโดยภาพรวม

ปัจจัยต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.09	.535	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.16	.720	มาก
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.99	.816	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.94	.798	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.04**	**.717**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.04 , SD= .717) เมื่อพิจารณรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.16 , SD =.720) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.09 , SD= .535) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\overline{X}$= 3.99 , SD = .816) และ ด้านด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$= 3.94 , SD =.798) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	55	4.0958	.65568	-.892	.374
	หญิง	77	4.1931	.59003		
2. ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	55	4.1600	.64132	-.062	.950
	หญิง	77	4.1680	.77668		
3. เงินเดือนและผลตอบแทน	ชาย	55	4.0327	.69114	.474	.637
	หญิง	77	3.9671	.89955		
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	55	3.9803	.78321	.466	.642
	หญิง	77	3.9145	.81279		

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	.611	3	.204	.528	.664
	Within Groups	49.367	128	.386		
	Total	49.978	131			
2. ความมั่นคงในการทำงาน	Between Groups	3.724	3	1.241	2.470	.065
	Within Groups	64.333	128	.503		
	Total	68.057	131			
3. เงินเดือนและผลตอบแทน	Between Groups	4.283	3	1.428	2.198	.092
	Within Groups	83.149	128	.650		
	Total	87.431	131			
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	.022	3	.007	.011	.998
	Within Groups	83.449	128	.652		
	Total	83.471	131			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	2.829	6	.471	1.250	.286
	Within Groups	47.149	125	.337		
	Total	49.978	131			
2. ความมั่นคงในการทำงาน	Between Groups	7.518	6	1.253	2.587*	.021
	Within Groups	60.539	125	.484		
	Total	68.057	131			
3. เงินเดือนและผลตอบแทน	Between Groups	7.084	6	1.181	1.837	.097
	Within Groups	80.347	125	.643		
	Total	87.431	131			
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	5.676	6	.946	1.520	.117
	Within Groups	77.795	125	.622		
	Total	83.471	131			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน (Sig = .021) กรณีพบค่าความแตกต่างจะทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
		มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.90	3.57	4.30	4.20	4.25	4.37
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	3.90	-	.027 (.901)	.236 (.269)	.345 (.092)	.396 (.396)	.311 (.311)
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.57		-	.264 (.082)	.373** (.007)	.339** (.005)	.339* (.042)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	4.30			-	.108 (.362)	.160 (.223)	.052 (.619)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	4.20				-	.051 (.654)	.033 (.807)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.25					-	.085 (.565)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37						-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วย LSD ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีการตัดสินในด้านความมั่นงคงในการทำงาน มากกว่าระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีการตัดสินในด้านความมั่นงคงในการทำงาน มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	1.807	3	.602	1.601	.192
	Within Groups	480171	128	.376		
	Total	49.978	131			
2. ความมั่นคงในการทำงาน	Between Groups	3.153	3	1.051	2.073	.107
	Within Groups	64.904	128	.507		
	Total	68.057	131			
3. เงินเดือนและผลตอบแทน	Between Groups	5.873	3	1.958	3.072*	.030
	Within Groups	81.559	128	.637		
	Total	87.431	131			
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	3.589	3	1.196	1.917	.130
	Within Groups	79.882	128	.624		
	Total	83.471	131			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Sig = .030) กรณีพบค่าความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000- 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
	$\bar{X}$	3.57	3.77	3.88	3.93
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57		.308*	.049	.113
			(.039)	(.759)	(.151)
10,000- 15,000 บาท	3.77			.358**	.195*
				(.001)	(.046)
15,001 – 20,000 บาท	3.88				.162
					(.154)
มากกว่า 20,000 บาท	3.93				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วย LSD ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้มีรายได้ 10,000- 15,000 บาท มีการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มากกว่า ผู้ที่รายได้ 15,001 – 20,000 บาท และที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มากกว่า ผู้ที่รายได้ 10,000- 15,000 บาท และ 10,000- 15,000 บาท มีการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มากกว่า ผู้มีรายได้ มากกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	1.031	4	.258	.669	.615
	Within Groups	48.947	127	.385		
	Total	49.978	131			
2. ความมั่นคงในการทำงาน	Between Groups	.218	4	.054	.102	.982
	Within Groups	67.840	127	.534		
	Total	68.057	131			
3. เงินเดือนและผลตอบแทน	Between Groups	5.772	4	1.443	2.244	.068
	Within Groups	81.660	127	.643		
	Total	87.431	131			
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	.769	4	.192	.295	.881
	Within Groups	82.702	127	.651		
	Total	83.471	131			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากโรงงานอยู่ในระบบประกันสังคม มีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน มีการทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสถานะของอาชีพที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน เนื่องจากบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในงานเพียงพอ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัย สะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน มีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ จันรจนาและกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าจ้างสูงกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ มีค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับงานที่ยากหรือต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ มีการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานทุกปี มีการจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ไม่เคยหยุดงาน สอดคล้องกับ ธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563) ที่กล่าวว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาและด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทมีการแจ้งให้พนักงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสอดคล้องกับ ดวงกมล วิเชียรสาร (2561) ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อการตัดสินใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการศึกษา พบว่าควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมุ่งมั่น มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เอกสารอ้างอิง

[1] ดวงกมล วิเชียรสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[2] ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (2563). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[3] ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (2559) P. 157-197.

[4] สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ. (2565). สถานการณ์ด้านแรงงานภายในจังหวัดสมุทรปราการ ไตรมาส 1 ปี 2565, (มกราคม – มีนาคม 2565). สืบค้นจาก https://samutprakan.mol.go.th/

[5] ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ.

[6] อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[7] Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 7

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การประชุมเบญจมิตรวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติครั้งที่ 13 ปัจจัยการเข้าร่วมงานอีเวนต์ประเภทกีฬาวิ่งในประเทศไทย	วิจิตรา บุญแล พินัย พิริยมานันท์	212
การศึกษาทัศนคติทางเพศของชาวจีนจากอักษรจีน 女	วันวิวาห์ แซ่ชั้น	224
EBITDA กับการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินของกิจการธุรกิจ	สุรกิจ คำวงศ์ปิน วิราพร จี้สอน พรรณาภรณ์ พึ่งจิตต์ประไพ	236
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของคนรุ่นใหม่ ในจังหวัดปทุมธานี	ณัฐพันธ์ ดู่ขึ่ง น้ำผึ้ง พลับนิล พิสินันท์ สุสวัสดิ์ทองคำ	248
การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเป็นนักบัญชีในยุคดิจิทัล	ศิราพร แซ่ตั้ง จารุพร อมรพงศ์ชัย เกสร คงสำเภา	260
‘ESG & SDGs’2 แนวคิดสร้างโอกาสและความท้าทายธุรกิจสู่ความยั่งยืน	เลิศลักษณ์ มูลตา ประสิทธิ์ ทันสมัย ณัฐธยาน์ อธิรัฐจิรชัย อัณณพา สายทอง	269
การศึกษาแรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟแห่งหนึ่งในเขตประเวศ ปีการศึกษา 2565	เกศกนก สาพิมพ์	279
การศึกษาพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ	เกศกนก สาพิมพ์	285
ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชาชนในเขตประเวศ	เกศกนก สาพิมพ์	294
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์นั่งส่วนบุคคลระบบไฟฟ้า (EV) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร	พีระยุทธ คุ้มศักดิ์ สุวิสาข์ พลสยาม จุฑามาส ขวัญเมือง	310
ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตฐานคุณวุฒิแห่งชาติ	ธฤษวรรณ บรรดาจันทร์	324

การศึกษาแรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟแห่งหนึ่งในเขตประเวศ ปีการศึกษา 2565

THE SATISFACTION OF AN AMAZON COFFEE SHOP IN BANGKOK'S POPULATION UNIVERSITY ACADEMIC YEAR 2022

เกศกนก สาพิมพ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ , *E-mail : pueng_ping@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร" การวิจัยนั้นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถามจำนวน 400 คน เพื่อศึกษาคุณลักษณะทางประชากร เช่น เพศอายุระดับการศึกษา รายได้ส่วนตัว ปัจจัยในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม 2559 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับ ปริญญาตรีประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ 10,001 – 20,000 บาท ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมบริโภคกาแฟในเฉลี่ย 1 แก้ว/วัน ส่วนใหญ่จะเข้าใช้บริการในช่วงเช้าและบ่ายของวัน โดยร้านกาแฟที่ผู้บริโภคส่วนใหญ่ชอบมากที่สุดคือการ ตกแต่งร้านแบบสมัยใหม่ ในส่วนของเครื่องดื่มที่นิยมมากที่สุดคือ Café Latte โดยส่วนมากนิยม ดื่มร้อน และรสชาติที่นิยมดื่มจะเป็นรสชาติเข้มข้น ผู้บริโภคส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ได้รับจาการบริโภคกาแฟ คือการลดอาการง่วงนอนและเพิ่มความสดชื่น สำหรับธุรกิจที่เหมาะสมมากที่สุด สำหรับร้านกาแฟในความเห็นของผู้บริโภคส่วนมากคือเบเกอร์รี่ ร้านกาแฟนั้นถือเป็นอีกที่หนึ่ง รองจากบ้านหรือสถานที่ทำงาน นับได้ว่าเป็นที่พักผ่อนสำหรับคอกาแฟเลยก็ว่าได้เพราะด้วยทำเลที่ตั้งและการตกแต่งร้านของร้านกาแฟส่วนมากนั้นไม่เพียงเพื่อขายสินค้า แต่เพื่อให้ผู้บริโภคนั้นได้พักผ่อนอย่างสบายใจในสถานที่ที่โปร่งโล่งสบายเหมาะสำหรับการพักผ่อนอย่างมาก

คำหลัก: ความพึงพอใจ

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากอดีตสู่ปัจจุบัน ทำให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจและเกิดการแข่งขันในสังคมที่สูงขึ้นคนส่วนใหญ่ในสังคมจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทเวลาทั้งหมดในแต่ละวันไปกับการทำงานเพื่อจะใช้ทุกวินาทีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด คนส่วนมากจึงมักไม่มีเวลาที่จะรับประทานอาหารและพักผ่อนและในสถานการณ์ที่เร่งรีบนั้นเอง ผู้บริโภคส่วนใหญ่จึงหันไปใช้บริการร้านที่มีที่ให้พักผ่อนและรับประทานอาหารว่าง จากความกดดันทางด้านเวลา (Time Pressures) นั่นเองจึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริโภคของผู้คนทั่วไปอย่างชัดเจน มีงานวิจัยหลายชิ้นรายงานว่า ผู้ริโภคปัจจุบัน ต้องการเวลาว่างมากกว่าเงินทองเสียอีก เนื่องจากมีการพักผ่อนสบายๆ น้อยลงกว่าในอดีต ดังนั้นหากมีสถานที่ที่สามารถใช้เป็นที่ พักผ่อนและรับประทานอาหารได้ด้วย ก็จะเป็นทางเลือกแรกสำหรับผู้ที่มีเวลาว่างน้อยและต้องการพักผ่อน ปัจจุบันธุรกิจกาแฟเป็นธุรกิจที่มีการขยายตัวสูง ผู้ประกอบการขนาดย่อมมีการปรับปรุงธุรกิจของตัวเอง รวมทั้งมีผู้ประกอบการรายใหม่เขามาอีกเป็นจำนวนมาก ถึงแม้กาแฟจะเป็นเครื่องดื่มที่มีจำหน่ายและเป็นที่รู้จักในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน แต่ลักษณะความนิยมและพฤติกรรมการดื่มกาแฟของคนไทย จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากชาวต่างประเทศในช่วงเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา ตลาดผลิตภัณฑ์กาแฟมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทยจากได้กล่าวว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์กาแฟในปี 2548 เท่ากับ 21,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นปริมาณที่เติบโตมากกว่า 100 เปอร์เซ็นต์ นับจากปี 2545 และมีอัตราขยายตัวร้อยละ 10 โดยแยก เป็นกาแฟสำเร็จรูป 9,300 ล้านบาท กาแฟกระป๋อง 7,000ล้านบาท และร้านกาแฟพรีเมี่ยม 4,700 ล้านบาท ตามลำดับ Voicetv.co.th ทำการสำรวจความนิยมของร้านกาแฟสดจาก “นักดื่มคอกาแฟ” ในหมู่ ผู้ชมวอยซ์ทีวีตั้งแต่วันที่ 11 จนถึงวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 โดยมีตัวเลือกคือ บ้านไร่, อเมซอน, วาวี, อเมซอนและดอยคำ ซึ่งมีผู้ร่วมโหวตทั้งสิ้น 1,263 เสียง โดยในจำนวน490 คน โหวตให้ “อเมซอน” เป็นที่หนึ่งของร้านกาแฟสด คิดเป็น 39 % ของจำนวนเสียงที่โหวตทั้งหมด อันดับที่สองรองลงมาคือ “อเมซอน” ร้านกาแฟสด จุดนัดพบของคอกาแฟคิดเป็นร้อยละ 30 % ของจำนวนเสียงที่โหวตทั้งหมด 2 เอกลักษณ์ของ “อเมซอน คอฟฟี่” พร้อมเสิร์ฟกาแฟคุณภาพยอดเยี่ยม และบรรยากาศ สบาย ๆ สามารถนั่งพักผ่อน จนได้ครองอันดับ 1 จากคอกาแฟ ซึ่งอเมซอนเป็นผู้นำการดำเนินธุรกิจกาแฟและมีความเชี่ยวชาญด้านกาแฟในระดับโลกปัจจุบันมีร้านอเมซอนคอฟฟี่กว่า 6,000 แห่งทั่วโลก ทั้งในประเทศแถบอเมริกาเหนือ ละตินอเมริกา ทวีปยุโรป ตะวันออกกลางและภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก สำหรับ “อเมซอนคอฟฟี่” ในประเทศไทยได้เปิดตัวครั้งแรกเมื่อเดือนกรกฎาคม 2541 ที่ ห้างเซ็นทรัลชิดลม ปัจจุบันมีร้านกาแฟอเมซอนในประเทศไทยอยู่ 169 สาขา เพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นและการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นด้วยผลิตภัณฑ์ของอเมซอนประกอบด้วยประเภทกาแฟผสมและไม่ผสมมากกว่า 30 ชนิด ประเภทเครื่องดื่มปรุงสด กาแฟ ชา ทั้งร้อนและเย็น ประเภทผลิตภัณฑ์เครื่องต้มกาแฟ AMAZON Barista ถ้วยกาแฟ ช็อกโกแลต และอื่น ๆ ประเภทขนมอบ แซนวิช และสลัด ประเภทสื่อบันเทิง (รายละเอียด อ่านล้อมกรอบ AMAZON Entertainment) ประเภทสินค้าระดับตลาดโลก ได้แก่ เครื่องดื่ม “AMAZON Frappuccino” ในขวดแก้ว “Discoveries Coffee Drink” เฉพาะใน ประเทศญี่ปุ่นและไต้หวัน และอื่น ๆ อีกมากมาย ประเภทบัตรอเมซอน สามารถเติมเงินได้ซึ่ง ใน

ประเทศไทยก็มีบริการแล้ว นอกจากนั้นอเมซอนยังเป็นเจ้าของและให้บริการสินค้าแบรนด์เนมต่อไปนี้แบรนด์ AMAZON Entertainment แบรนด์ AMAZON Hear Music ชา Tazo น้ำดื่ม บริสุทธิ์ Ethos แบรนด์ Seattle's Best Coffee และ แบรนด์ Torrefazione Italia Coffee จากเหตุผลดังกล่าวนั้นเอง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยในการเลือกใช้บริการร้าน กาแฟอเมซอน และความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มาใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาไปวางแผนและปรับแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภคและแข่งขันในตลาดได้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนของประชากรในเขตประเวศ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในครั้งนี้ได้มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการตัดสินใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับการดำาเนินชีวิต อดุลย์ จาตุรงคกุล. (22543: 254-255) ได้กล่าวว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์จะรวมกันเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีกฎเกณฑ์ที่ทุกคนในกลุ่มพึงถือปฏิบัติ พฤติกรรมของแต่ละคนในกลุ่มจึงเป็นไปในทำนองเดียวกัน ไม่เพียงแต่เท่านั้น เมื่อกลุ่มสังกัดชนชั้นทางสังคมและวัฒนธรรม พฤติกรรมของบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกัน ก็จะมีรูปแบบที่เรียกว่า "ทำนองเดียวกัน" เช่นกัน บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มชนชั้นทางสังคมและวัฒนธรรมจะพัฒนาแบบแผนของการดำรงชีพหรือใช้ชีวิต ตลอดจนถึงแบบแผนของการบริโภคขึ้นมาเพื่อใช้ในสังคมแบบหรือแบบแผนดังกล่าว เราเรียกว่า แบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) สุปัญญา ไชยชาญ. (2543: 132-133) กล่าวว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle)

สมมติฐาน

1. ผู้บริโภคที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการบริโภคต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน
2. ทำ ให้ธุรกิจร้านกาแฟนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจได้

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกค้าชาวไทยที่มาเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน จากการการสำรวจเบื้องต้น โดยเฉพาะวันจันทร์ถึงวันเสาร์พบว่าลูกค้าที่มาใช้บริการส่วนใหญ่เป็นชาวไทยประมาณ 70% (จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่ร้านกาแฟอเมซอน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกค้าชาวไทยที่มาเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน ทั้งหมด 300 คน ผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ *W.G. Cronbach*

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close – ended response question)

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจะใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการศึกษา การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการร้าน กาแฟอเมซอน กรณีศึกษา ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน จำนวน 300 คน โดยใช้ แบบสอบถาม จำนวน 300 ชุดคิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมาจำนวน 300 ชุดคิดเป็นร้อยละ100 ของแบบสอบถาม ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 และเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ช่วงอายุต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และช่วงอายุ 21 -30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อย ละ 31.67 ช่วงอายุตั้งแต่ 31 - 40 ปีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ช่วงอายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ24.00และช่วงอายุตั้งแต่ 51 ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 23คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 เป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 มี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 152 คิดเป็นร้อยละ 50.67 มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ

10.67 มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 และมีอาชีพอื่น ๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.66 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็น ร้อยละ43.67 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ37.33 61 แรงจูงใจที่มีผลต่อการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนโดยรวม แรงจูงใจที่มีผลต่อการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่าทุกด้านมีผลต่อการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจในการใช้ บริการร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 19.64 ด้านความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน(คิดเป็น ค่าเฉลี่ย= 32.92) แรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนด้านเหตุผล แรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนด้านเหตุลอยในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่า โดยมากอยในระดับมากคือ ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟ อเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.81) ความสะดวกในการเดินมาใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย= 4.06) ความพึงพอใจในแต่ละโปรโมชั่นของร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็น ค่าเฉลี่ย= 4.03) ความรู้สึกผ่อนคลายในการมาเลือกใช้ร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย= 3.78) และความพึงพอใจในบรรยากาศภายในร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.94) แรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนด้านสถานที่ แรงจูงใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนด้านสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่า โดยมากอยู่ในระดับปานกลางคือ ความรู้สึกผ่อนคลายในการมาเลือกใช้ร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.78) และความพึงพอใจในบรรยากาศ ภายในร้านกาแฟอเมซอน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.94) ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านอาหารและเครื่องดื่มของร้านกาแฟอเมซอน ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านอาหารและเครื่องดื่มของร้านกาแฟอเมซอนอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่า โดยมากอยู่ในระดับ ปานกลางคือ ความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนด้านอาหารและเครื่องดื่มอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า รสชาติของอาหาร(คิดเป็นค่าเฉลี่ย= 3.15) รสชาติของเครื่องดื่ม (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.35) ความหลากหลายของอาหารและเครื่องดื่ม (คิดเป็นร้อยละ = 2.97) ความสดใหม่ของอาหารและเครื่องดื่ม (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.38) ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านราคาของร้านกาแฟอเมซอน ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านราคาของร้านกาแฟอเมซอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่า โดยมากอยู่ในระดับ ปานกลางคือ ความประทับใจเมื่อเทียบ ค่าบริการ (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.21) ราคาเมื่อเทียบกับร้านคู่แข่ง (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 2.37) ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านการบริการของร้านกาแฟอเมซอน ความพึงพอใจในการใช้บริการด้านการบริการของร้านกาแฟอเมซอนอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านจะพบว่า โดยมากอยู่ในระดับ ปานกลางคือ การต้อนรับอย่างเป็นกันเอง (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.35) ความรวดเร็วในการทำเครื่องดื่ม (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.90) การนำเสนอการขายสินค้า (คิดเป็นค่าเฉลี่ย = 3.44) และการบริการและอัธยาศัยดี ของพนักงาน (คิดเป็นค่าเฉลี่ย= 3.79)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการร้านกาแฟอเมซอนของ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่าทางร้านควรพิจารณาในเรื่องของราคา เพราะกลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้อยู่ใน ระหว่า ง 10,000 -20,000 บาท เพื่อเพิ่มยอดขายและเพิ่มกลุ่มลูกค้า และทางร้านควรมีการเพิ่มการจัดช่วงโปรโมชั่นใหม่ความถี่มากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มในการขยายกลุ่มลูกค้าและมีการโปรโมทร้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการร้านกาแฟอเมซอน

เอกสารอ้างอิง

วรเทพ คำแก้วแจ่ม .(2552). **ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่บริการที่มีผลต่อผู้บริโภคในการเลือกซื้ออาหารจากแผงลอยจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภาภรณ์ พลนิกรณ์.(2545). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพ : โฮลิสติก พับลิชชิ่ง.

แอนนา จุมพลเสถียร.(2549). **เข้าถึงใจผู้บริโภคด้วย Focus Grups.**กรุงเทพฯ : CBS Advertising

อดุลย์ จาตุรงคกุล. (22543: 254-255).**พฤติกรรมผู้บริโภค.**กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุปัญญา ไชยชาญ. (2543: 132-133).**การบริหารการตลาด**.กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

การศึกษาพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

Motivation affecting performance in a private organization.

เกศกนก สาพิมพ์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ , *E-mail : pueng_ping@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

กลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริโภคที่เลือกซื้ออาหารที่เลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปในเขตประเวศ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคอาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีอายุ 26-35 ปี 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีสถานะภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน เป็นจำนวนทั้งหมด 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55

พฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้ออาหารสำเร็จรูป 1-5 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ซื้ออาหารสำเร็จรูปหลัง 16.00 น. มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 อาหารที่นิยมซื้อ อาหารทานเล่น มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อ 100-200 บาท มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 เหตุผลที่เลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปมีความสะดวกในการซื้อ มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47

คำหลัก: พฤติกรรมการซื้อ, อาหารสำเร็จรูป

Abstract

This research study Aims to Study the buying habits of consumers in the deli Lat Prawet, Bangkok. To study the relationship between personal factors and buying behavior of consumers in the deli Lat Prawet, Bangkok.

The sample or population used in this research is. People who buy consumer food buying deli in Lat Prawet, Bangkok into two episodes.

The first query personal factors. The two questionnaires about food purchasing behavior of consumers in LatPrawet, Bangkok.Data were analyzed using percentages. And the Chi - Square (Chi-Square).

The research found that

1. Personal factors of consumer food consumer in Lat Prawet, Bangkok. Found that most consumers are male, 53 percent were aged 26-35 years, 44 to 53 accounted for 44 percent. Single status, 176 accounted for 44 percent of the bachelor's degree, 37 percent of 37 private company employees 64 people, representing 64 percent of the average income per month. 10,001-15,000 baht 43 percent and amounted to 43 family members, who are 3-5 in total 55 people, representing 55 per cent.

2. The buying habits of consumers in the deli Lat Prawet, Bangkok found that most consumers buy ready meals 1-5 times per month with a total of 39 people, representing 39 percent buy food after 16.00 hrs. There were 58 people accounted for. bought a total of 47 people, representing 47 per cent.

Keywords: Buying behavior or Deli

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทำให้ประชาชนในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของตนเองและบุคคลภายในครอบครัว การดำรงชีวิตสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากจากที่เคยอยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ได้เปลี่ยนไปเป็นการอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การเพิ่มขึ้นของคนโสดผู้หญิงต้องออกทำงานนอกบ้าน การเสียเวลาไปกับการเดินทางทำให้ไม่มีเวลาเตรียมและปรุงอาหาร รวมทั้งไม่ชอบทำอาหารรับประทานเอง ดังนั้นเพื่อความสะดวกและต้องการประหยัดเวลาให้มากที่สุด ปัจจุบันผู้บริโภคจึงนิยมบริโภคอาหารสำเร็จรูปมากขึ้น ทั้งยังมีการจับจ่ายเพื่อซื้ออาหารสำเร็จรูปมาเก็บสำรองไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป อาหารทะเลสดแช่แข็ง อาหารสดแช่แข็ง รวมถึงอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งโดยสามารถหาซื้อได้ง่ายและหลากหลายจากร้านค้าปลีกประเภทต่างๆ เช่น ซุปเปอร์มาร์เก็ต ไฮเปอร์มาร์เก็ต อีซีโกของเซเว่น-อีเลฟเว่น ร้านสะดวกซื้อในเครือซีพีหรือร้านสะดวกซื้อใกล้บ้าน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ประกอบการด้านอาหารทั้งที่ผลิตขายในประเทศและส่งออกต่างประเทศเริ่มหันมาสนใจลูกค้าในกลุ่มนี้มากขึ้น จึงเริ่มมีการเพิ่มหรือปรับสายการผลิตให้มาผลิต อาหารใน

รูปแบบเฉพาะ เช่น อาหารสำเร็จรูปซึ่งเน้นความสะดวกรวดเร็วในการบริโภคมากขึ้น เพื่อรองรับตลาดและผู้บริโภครุ่นใหม่ที่นิยมความสะดวกรวดเร็ว ดังนั้น ปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเพราะสังคมเมืองใหญ่คนต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้ต่อหัวมากขึ้น ผู้บริโภคจึงต้องการความสะดวกรวดเร็วโดยเฉพาะเรื่องอาหารสามารถซื้อหามารับประทานได้ทันที

สำหรับเขตประเวศเป็นเขตที่มีประชากรเป็นจำนวนมากประกอบกับอัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น มีผลให้อาหารสำเร็จรูปที่พร้อมบริโภคทันที ต่างให้ความสนใจในศักยภาพของตลาดอาหารสำเร็จรูปที่พร้อมบริโภค ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปในเขตประเวศ มีอยู่หลากหลายรูปแบบทั้งใน ซุปเปอร์มาร์เก็ต ไฮเปอร์มาร์เก็ต อีซีโกของเซเว่น-อีเลฟเว่น ร้านสะดวกซื้อในเครือซีพีหรือร้านสะดวกซื้อใกล้บ้าน ให้ผู้บริโภคได้เลือกสรร หลายชนิด หลายเมนู โดยอาหารสำเร็จรูปเหล่านี้จะผลิตภายใต้มาตรฐานของอุตสาหกรรมอาหาร และกรรมวิธีการผลิตที่สามารถรักษาคุณค่าทางอาหารและรสชาติไว้อย่างดีที่สุด ซึ่งผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปเหล่านี้สามารถหาซื้อได้ง่ายไม่ว่าจะเป็น ซุปเปอร์มาร์เก็ต ไฮเปอร์มาร์เก็ต อีซีโกของเซเว่น-อีเลฟเว่น ร้านสะดวกซื้อในเครือซีพีหรือร้านสะดวกซื้อใกล้บ้านทั่วๆไป และจากผู้ประกอบการขายอาหารในเขตประเวศธุรกิจนี้ได้มีการขยายตัวมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการที่มีจำนวนร้านซุปเปอร์มาร์เก็ต ไฮเปอร์มาร์เก็ต อีซีโกของเซเว่น-อีเลฟเว่น ร้านสะดวกซื้อในเครือซีพีหรือร้านสะดวกซื้อใกล้บ้านเพิ่มมากขึ้นตลอดจนการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างเร่งรีบ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริโภคหันมาสนใจเลือกซื้อและบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปมาขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ ซึ่งนำมาเป็นแนวทางในการสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคให้มากขึ้น ทั้งนี้การดำเนินการทุกอย่างจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในครั้งนี้ได้มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการตัดสินใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่ง แม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงจะตัดสินใจแล้วจึงนำไปปฏิบัติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ,2541, 104)

สมมติฐาน1.เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ

1.ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้ผู้บริโภคในเขตประเวศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อนักศึกษาจะได้นำความรู้ที่ได้นำมาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริโภคของตนเองให้มีประโยชน์ต่อร่างกาย

2.เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปของประชากรในเขตประเวศ

3.ได้ทราบถึงความนิยมในการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปของประชากรในเขตประเวศ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในเขตประเวศทั้งหมด จำนวน **172,186** คน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ประชากรในเขตประเวศการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนผู้บริโภคที่เลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปในเขตประเวศ จำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ *W.G. Cronbach*

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยค้นคว้าและดัดแปลงจากหนังสือและเอกสารต่างๆ จากแนวคิดละทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ(Check List) มีทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย ความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป ช่วงเวลาที่มาซื้ออาหารสำเร็จรูป อาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อ ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารสำเร็จรูปแต่ละครั้ง และเหตุผลที่ชอบไปซื้ออาหารสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจะใช้ค่าสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ สถิติร้อยละ และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยค่าต่างๆใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้บริโภคต่อการเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปในเขตประเวศ โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศโดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคอาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีอายุ 26-35 ปี 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีสถานะภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน เป็นจำนวนทั้งหมด 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55

พฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้ออาหารสำเร็จรูป 1-5 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ซื้ออาหารสำเร็จรูปหลัง 16.00 น. มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 อาหารที่นิยมซื้อ อาหารทานเล่น มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อ 100-200 บาท มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 เหตุผลที่เลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปมีความสะดวกในการซื้อ มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปช่วงเดือน

ความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป	**น้อยกว่า 20-25 ปี**		**อายุ 26-35 ปี**		**มากกว่า 36 ปี**		(sig)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1-5 ครั้ง/เดือน	40	50	36	20.5	80	55.6	14.339 (0.006)*
6-10 ครั้ง/เดือน	20	25	72	40.9	16	11.1	
มากกว่า 10 ครั้ง/เดือน	20	25	68	38.6	48	33.3	
รวม	**80**	**100**	**176**	**100**	**144**	**100**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ จำนวน 400 คน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปในด้านความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป โดยช่วงอายุมากกว่า 36 ปีมีความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป 1-5 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอายุน้อยกว่า 20-25 ปี มีความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป 1-5 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 50 และอายุ 26-35 ปี มีความถี่ในการซื้ออาหารสำเร็จรูป 6-10 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 40.9

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปตามประเภทอาหาร

อาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อ	**น้อยกว่า 20-25 ปี**		**อายุ 26-35 ปี**		**มากกว่า 36 ปี**		(sig)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อาหารทานเล่น	56	70	72	40.19	96	66.7	10.370 (0.035)*
อาหารแช่แข็ง	16	20	92	52.3	32	22.2	
ผลไม้พร้อมทาน	8	10	13	6.8	16	11.1	
รวม	**80**	**100**	**176**	**100**	**144**	**100**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ จำนวน 400 คน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปในด้านอาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อ โดยอายุ20-25 ปี อาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อคือ อาหารทานเล่น คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาอายุอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป อาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อ คืออาหารทานเล่น คิดเป็นร้อยละ 66.7 และอายุ 26-35 ปี อาหารสำเร็จรูปที่นิยมซื้อ คือ อาหารแช่แข็ง คิดเป็นร้อยละ 52.3

ตารางที่ 3 ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้งแต่ละสถานภาพ

ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้ง	โสด		สมรส		หย่าร้าง		(sig)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยล่ะ	
ต่ำกว่า 100 บาท	56	25	12	8.1	12	42.9	13.496 (0.009)*
100-200 บาท	136	60.7	80	54.1	4	14.3	
มากกว่า 200 บาทขึ้นไป	32	14.3	56	37.8	12	42.9	
รวม	**224**	**100**	**148**	**100**	**28**	**100**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ จำนวน 400 คน พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปในด้านค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้ง โดย สถานภาพโสดมีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100-200 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาสถานภาพสถานภาพสมรส มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100-200 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร ต่ำกว่า 100 บาท จำนวน 12 คน มากกว่า 200 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4 ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้งระดับการศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการซื้อแต่ละครั้ง	**มัธยมศึกษาตอนต้น**		**มัธยมศึกษาตอนปลาย**		**อนุปริญญา**		**ปริญญาตรี**		**สูงกว่าปริญญาตรี**		**(sig)**
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	
ต่ำกว่า 100 บาท	4	11.1	24	22.2	36	47.4	16	10.8	0	0	24.626 (0.002)*
100-200 บาท	28	77.8	56	51.9	28	36.8	100	67.6	8	25	
มากกว่า 200 บาท	4	11.1	28	25.9	12	15.8	32	21.6	24	75	
รวม	36	100	108	100	76	100	148	100	32	100	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ จำนวน 400 คน พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปในด้านค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้ง โดย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100-200 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าใช้จ่ายใน

การซื้ออาหารมากกว่า 200 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100 -200 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6

ตารางที่ 5 ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้งแต่ละประเภทอาชีพ

ค่าใช้จ่ายในการซื้อแต่ละครั้ง	นักเรียน/นักศึกษา		พนักงานบริษัทเอกชน		ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ		ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว		(sig)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่า 100 บาท	12	27.3	60	23.4	4	8.3	4	7.7	23.779 (0.001)*
100-200 บาท	32	72.7	156	60.9	12	25	20	38.5	
มากกว่า 200 บาท	0	0	40	15.6	32	66.7	28	53.8	
รวม	44	100	256	100	48	100	52	100	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ จำนวน 400 คน พบว่า อาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปในด้านค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารแต่ละครั้ง โดย นักเรียน/นักศึกษา มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100-200 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารมากกว่า 200 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร 100 -200 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคอาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-35 ปี สถานะภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเทพ คำแก้วแจ่ม.(2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อผู้บริโภคในการเลือกซื้ออาหารจากแผงลอยจำหน่ายอาหาร ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ของตนเองโดยเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 บาท-10,000 บาท และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณัฐ จิตติจรุงลาภ. (2550) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารเช้าของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-34 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี

พฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตประเวศ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้ออาหารสำเร็จรูป 1-5 ครั้งต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเทพ คำแก้วแจ่ม. (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสม

การตลาดบริการที่มีผลต่อผู้บริโภคในการเลือกซื้ออาหารจากแผงลอยจำหน่ายอาหาร ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่พบว่าซื้ออาหารจากแผงลอยจำหน่ายอาหารมากกว่า 10 ครั้งต่อเดือน ซื้ออาหารสำเร็จรูปในวันจันทร์-ศุกร์ ซื้ออาหารสำเร็จรูปหลังจาก 16.00 น. ใช้เวลาในการซื้อ 10-20 น. มีค่าใช้จ่าย 100-200 บาท ซื้อที่ร้านขายอาหารใกล้บ้าน เหตุผลที่เลือกซื้ออาหารสำเร็จรูป คือ มีความสะดวกในการซื้อ ทราบแหล่งข้อมูลอาหารสำเร็จรูปด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

สุวิทัศน์ สุรสิงห์โตทอง. (2543). พฤติกรรมของผู้บริโภคในการเลือกร้านอาหารไทยในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสาวนีย์ อาษากิจ. (2550). เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่วบดและกาแฟสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัญชิสา เจียวรกุล. (2550). ทัศนคติและความพึงพอใจของผู้เข้าชมสยามโอเชี่ยนเวิร์ลในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชาชนในเขตประเวศ

Marketing Factors Affecting Fitness Membership Decisions of the population in Prawet District.

เกศกนก สาพิมพ์

[1]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ , *E-mail : pueng_ping@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา “ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชาชนเขตประเวศ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถามจำนวน 400 คน เพื่อศึกษาคุณลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ส่วนตัว ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชากรในเขตประเวศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อย 43.75 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 มีสถานะภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 อยู่ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 มีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีรายได้ต่อเดือน10,001-20,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25

การศึกษาความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับราคาสมาชิก ทำเลที่ตั้ง โดยในด้านทำเลที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทำเลที่ตั้งที่อยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า BTS อยู่ใกล้ที่ทำงาน หรือใกล้ห้างสรรพสินค้าเป็นส่วนใหญ่

ส่วนในด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการให้ส่วนลดเงินสด การต้อนรับ,เอาใจใส่ของพนักงานในการให้ข้อมูลฟิตเนส การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล มีระบบป้องกันภัยต่างๆ ครบสมบูรณ์ มีร้านอาหาร มีแหล่งช้อปปิ้ง และมีอาคารจอดรถที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิก

คำหลัก: การตัดสินใจ

Abstract

This research aims to study "The decision to subscribe fitness of the population in Lat Krabang" is quantitative research. The research questionnaire was used as a tool to collect data. From the respondents. The 400 questionnaires were used to study demographic characteristics such as sex, age, education level. Private income Factors that influence the decision to register a fitness The population in Lat Krabang. The purpose is to study the demographic characteristics that affect the decision to register a fitness.

The research found that The majority of respondents were female, 225 students, or 43.75 per cent, aged between 20-30 years, or 36.75%. There were 211 single students, or 52.75%, between the undergraduate level of 251 students. 186.75% of the employees are 186 employees, or 46.50% of them have monthly income of 10,001-20,000 baht or 173.99% or 43.25%.

A study of the importance of decision-making among respondents emphasizes the importance of location pricing in terms of location. Respondents focus on location near the BTS Sky train near work. Or near a department store.

In the field of marketing promotion that influences the decision. Most respondents paid attention to cash discounts. Welcoming, attentive staff in informational fitness. Providing good and fast service. Expertise and expertise in providing information. Full range of security systems, restaurants and shopping. And there is a safe parking building for those who are members.

Keywords: Decision making.

บทนำ

ปัจจุบันคนไทยหันมาให้ความใส่ใจกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ตลาดธุรกิจสินค้าและบริการเกี่ยวกับสุขภาพมีอัตราการเติบโตสูงและมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ซึ่งสังเกตได้จากสินค้าและบริการที่เกี่ยวกับสุขภาพที่มีเพิ่มมากขึ้นอย่างแพร่หลายในท้องตลาด ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพ หรือ ธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น สปอร์ตคลับ ฟิตเนส สปา เป็นต้น

จากกระแสการตื่นตัวเรื่องการรักษาสุขภาพที่มาแรงใน 2-3 ปีที่ผ่านมานั้นส่งผลทำให้สินค้าหลายๆ แบรนด์ใช้กระแสดังกล่าวเป็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจ โดยธุรกิจประเภทหนึ่งที่ใช้กระแสความสนใจในสุขภาพก็คือ ธุรกิจฟิตเนส ซึ่งกระแสความนิยมของผู้บริโภคนับวันยิ่งสูงขึ้น

การที่มีธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับสถานออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริโภคมีทางเลือกในการตัดสินใจที่จะใช้บริการ ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านการตลาด ซึ่งมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ผู้บริโภคเลือกที่จะใช้

บริการกับผู้ให้บริการเกี่ยวกับสถานที่ออกกำลังกาย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของรูปแบบการให้บริการ ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการหรือสถานที่ให้บริการ ผู้ดำเนินธุรกิจจึงจำเป็นที่จะต้องใช้กลยุทธ์ทางการตลาดรูปแบบต่างๆ เพื่อสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยต้องการที่จะศึกษาและมุ่งเน้นถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์ ของผู้บริโภคในเขตประเวศ และเห็นว่าการศึกษาในด้านนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำธุรกิจและผู้ที่ต้องการจะทำธุรกิจฟิตเนส เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค และรองรับกับการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชากรในเขตประเวศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชากรในเขตประเวศ

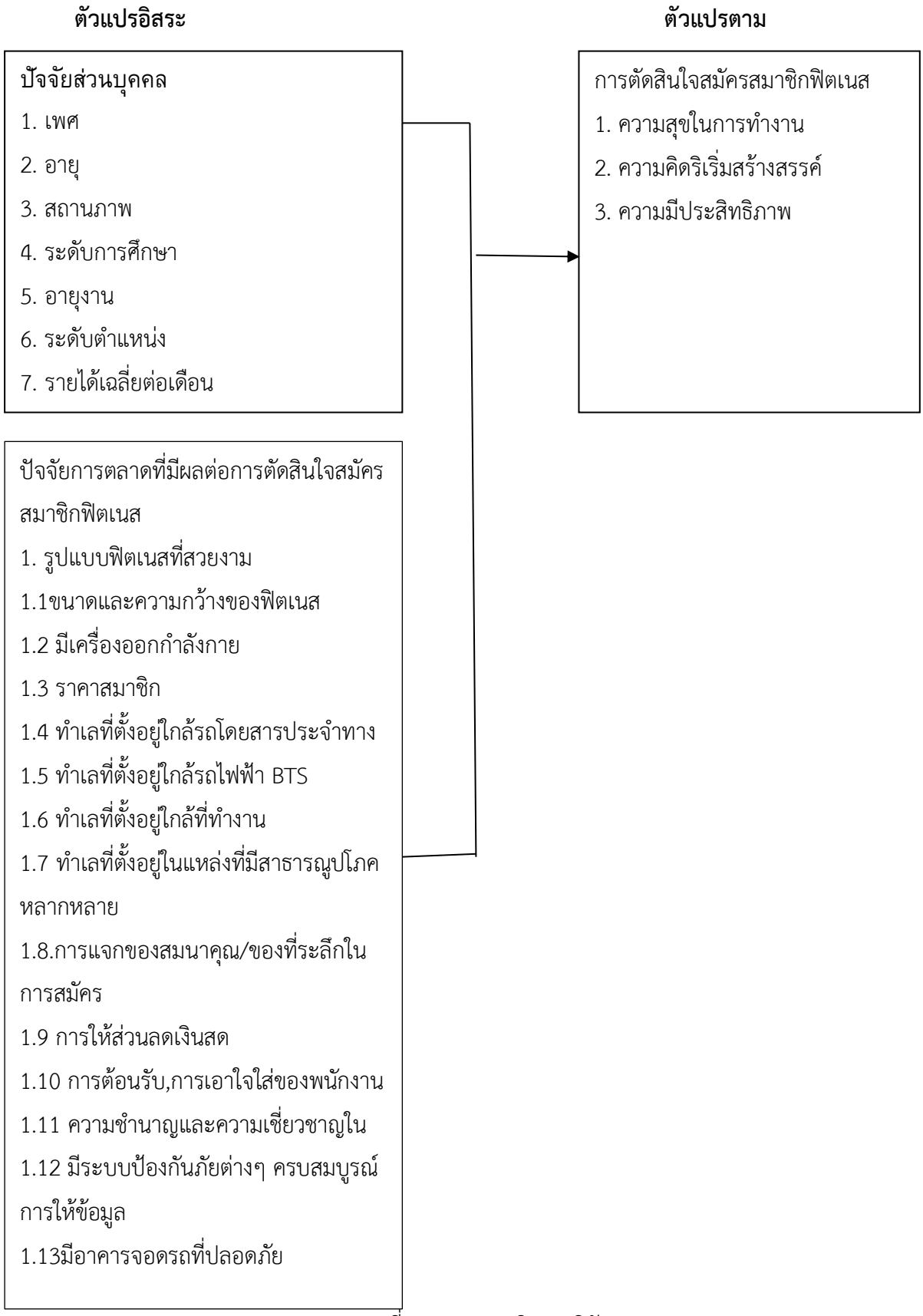
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครสมาชิกฟิตเนส

2.นำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจจะทำธุรกิจและผู้ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับฟิตเนส ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชากรในเขตประเวศ ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชาชนในเขตประเวศ เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตประเวศ 182,984 คน **(ธันวาคม 2565)** สำนักบริหารการทะเบียน. กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. "จำนวนประชากรและบ้าน." [ออนไลน์].

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในเขตประเวศ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 คือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในกลุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มตัวอย่างอีก 15 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ 400 คน โดยใช้วิธีการของ *Yamane*

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 รูปแบบฟิตเนสที่สวยงาม

รูปแบบฟิตเนสที่สวยงาม	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	43	10.75
มาก	106	26.50
ปานกลาง	220	55.00
น้อย	31	7.75
น้อยที่สุด	0	00.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาให้ความสำคัญมาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 00.00

ตารางที่ 2 ขนาดและความกว้างของฟิตเนส

ขนาดและความกว้างของฟิตเนส	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	51	12.75
มาก	167	41.75
ปานกลาง	163	40.75
น้อย	20	5.00
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ตารางที่ 3 มีเครื่องออกกำลังการครบถ้วน

มีเครื่องออกกำลังการครบถ้วน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	50	12.50
มาก	77	19.25
ปานกลาง	255	63.75
น้อย	12	3.00
น้อยที่สุด	6	1.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 รองลงมาให้ความสำคัญมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ด้านราคาที่มีผลต่อการตัดสินใจ Price

ตารางที่ 4 ราคาสมาชิก

ราคาสมาชิก	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	88	22.00
มาก	257	64.25
ปานกลาง	50	12.50
น้อย	4	1.00
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตอ่อนนุช พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ด้านทำเลที่ตั้งที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร Place

ตารางที่ 5 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	57	14.25
มาก	176	44.00
ปานกลาง	137	34.25

น้อย	20	5.00
น้อยที่สุด	10	2.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 6 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถไฟฟ้า BTS

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถไฟฟ้า BTS	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	60	15.00
มาก	165	41.25
ปานกลาง	146	36.50
น้อย	26	6.50
น้อยที่สุด	3	0.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาเป็นให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75

ตารางที่ 7 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	75	18.75

มาก	164	41.00
ปานกลาง	142	35.50
น้อย	19	4.75
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00รองลงมาเป็นให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 8 ทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่มีสาธารณูปโภคหลากหลาย เช่น โรงพยาบาล,ห้างสรรพสินค้า

ทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่มีสาธารณูปโภคหลากหลาย เช่น โรงพยาบาล,ห้างสรรพสินค้า	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	74	18.50
มาก	180	45.00
ปานกลาง	140	35.00
น้อย	5	1.25
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาเป็นให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

การส่งเสริมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจ Promotion

ตารางที่ 9 การแจกของสมนาคุณ/ของที่ระลึกในการสมัคร

การแจกของสมนาคุณ/ของที่ระลึกในการสมัคร	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	56	14.00
มาก	152	38.00
ปานกลาง	173	43.25
น้อย	19	4.75
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาให้ความสำคัญมาก จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 00.00

ตารางที่ 10 การให้ส่วนลดเงินสด

การให้ส่วนลดเงินสด	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	43	10.75
มาก	178	44.50
ปานกลาง	175	43.75
น้อย	2	0.50
น้อยที่สุด	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากร

ในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาเป็นให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 050 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ตารางที่ 11 การต้อนรับ,การเอาใจใส่ของพนักงานในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับฟิตเนส

การต้อนรับ,การเอาใจใส่ของพนักงานในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับฟิตเนส	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	72	18.00
มาก	188	47.00
ปานกลาง	122	30.50
น้อย	18	4.50
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 11 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด 72 คิดเป็นร้อยละ 18.00 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 12 การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว

การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	98	24.50
มาก	156	39.00
ปานกลาง	115	28.75
น้อย	31	7.75
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	100	400

จากตารางที่ 12 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และให้ความสำคัญมากที่สุด 98 คิดเป็นร้อยละ 24.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 13 ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล

ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	63	15.75
มาก	179	44.75
ปานกลาง	121	30.25
น้อย	34	8.50
น้อยที่สุด	3	0.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 13 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 และให้ความสำคัญมากที่สุด 63 คิดเป็นร้อยละ 15.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75

ตารางที่ 14 ความกว้างของฟิตเนส

ความกว้างของฟิตเนส	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	75	18.75
มาก	127	31.75
ปานกลาง	170	42.50
น้อย	28	7.00
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 14 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาให้ความสำคัญมาก 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และให้ความสำคัญมากที่สุด 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 15 ความโปร่งสบาย / การถ่ายเทอากาศที่ดี

ความโปร่งสบาย / การถ่ายเทอากาศที่ดี	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	97	24.25
มาก	145	36.25
ปานกลาง	134	33.50
น้อย	20	5.00
น้อยที่สุด	4	1.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 15 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 16 มีระบบป้องกันภัยต่างๆ ครบสมบูรณ์เช่น บันไดหนีไฟ,ถังดับเพลิง , สปริงเกอร์

มีระบบป้องกันภัยต่างๆ ครบสมบูรณ์เช่น บันไดหนีไฟ,ถังดับเพลิง , สปริงเกอร์	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	114	28.50
มาก	138	34.50
ปานกลาง	118	29.50
น้อย	28	7.00
น้อยที่สุด	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 16 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ตารางที่ 17 มีร้านอาหาร , มีแหล่งช้อปปิ้ง

มีร้านอาหาร , มีแหล่งช้อปปิ้ง	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	106	26.50
มาก	172	43.00
ปานกลาง	110	27.50
น้อย	12	3.00
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 17 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 18 มีอาคารจอดรถที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิก

มีอาคารจอดรถที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิก	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	100	25.00
มาก	163	40.75
ปานกลาง	106	26.50
น้อย	29	7.25
น้อยที่สุด	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 18 ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามลำดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรในเขตประเวศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาให้ความสำคัญปานกลาง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และให้ความสำคัญมากที่สุด 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ให้ความสำคัญน้อย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนส ของประชากรในเขตประเวศ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลเชิงพรรณนาได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อย 43.75 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 มีสถานะภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 อยู่ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 มีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีรายได้ต่อเดือน10,001-20,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25

การศึกษาความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับราคาสมาชิก ทำเลที่ตั้ง โดยในด้านทำเลที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทำเลที่ตั้งที่อยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า BTS อยู่ใกล้ที่ทำงาน หรือใกล้ห้างสรรพสินค้าเป็นส่วนใหญ่

ส่วนในด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการให้ส่วนลดเงินสด การต้อนรับ,เอาใจใส่ของพนักงานในการให้ข้อมูลฟิตเนส การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล มีระบบป้องกันภัยต่างๆ ครบสมบูรณ์ มีร้านอาหาร มีแหล่งช้อปปิ้ง และมีอาคารจอดรถที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่ทำให้อยู่เหนือคู่แข่งขันและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น
2. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสของประชากรเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้การให้ข้อมูลของกลุ่มดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น การวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เขตอื่น เพื่อให้ทราบความต้องการของผู้บริโภคในเขตนั้น ๆ อย่างแท้จริง

3. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพียงบางปัจจัยเท่านั้น ที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจ แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีก เช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการฟิตเนส

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542) **การวิเคราะสถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ** (พิมพ์ครั้งที่ที่ 4) กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554) **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย spss for windows** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิษฐา เทพบันเทิง. (2553). **ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการศูนย์อาหารของผู้บริโภคในห้างสรรพสินค้า** เดอะมอลล์ สาขางามวงศ์วาน

เขมวิกา วัฒนจินดาเลิศ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สถานที่ออกกำลังกายในกรุงเทพมหานคร**: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มคนทำงานในเขตสีลม. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัญฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก, 2549.

จันทิมา คุณกะมุท, ศศิประภา ถีระพันธ์ และสโรชา บินฮารูน. (2556). **พฤติกรรมการของผู้ใช้บริการร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น** ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

พิมพ์รวี ทังสุบุตร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับประทานอาหารสุขภาพเพื่อสร้างกลยุทธ์สำหรับธุรกิจอาหารออร์แกนิก**

สำนักบริหารการทะเบียน. (ธันวาคม 2565). **กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. " จำนวนประชากรและบ้าน.**" [ออนไลน์].

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 9

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การปรับตัวของร้านอาหารขนาดเล็ก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 : ศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดปทุมธานี	มะลิวรรณ ช่องงาม สุภาพอาจ อุดมผล	111
ปัจจัยที่มีอิทธิพลและพฤติกรรมของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียน วิชาการบัญชีชั้นสูง 2	ศศิณา สมเดช. ภคมน เจริญสุข	120
ความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเอกชนกับการเปลี่ยนผ่านของนโยบายกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ชุติมา ชวสินธุ์	131
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	เกศกนก สาพิมพ์	144
ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดวัฒนธรรมอาหารไทย-จีน	ศุภารัตน์ คงราศรี ธีรวีร์ ดิษยะไชยพงษ์ อนุชา คูณศรี	161
องค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดน่าน	ณัฐพงศ์ วิชัยดิษฐ์	175
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดปทุมธานี	วิชุตา นาคเถื่อน	184
การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี	พินิจ แกล้วเกษตรกรณ์ Wang Qiliang Li Ximing	197
การพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์งานการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Podcast) ของผู้เรียนด้วยแอปพลิเคชัน Podbean	นล นาคนาคา	209
ความต้องการเรียนรู้เนื้อหาธรรมะผ่านสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก	นิภาพรรณ ทรายแก้ว จารุณี ภัทรวงษ์ธนา บุญสุข ชาติ	225
การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาชาใบหม่อน และกาแฟหอมดอยสามหมื่น โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	นิติพงษ์ แปงจงกิจ ทัศนีย์ บุญมาภิ สังวาร วังแจ่ม	240

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

Motivation affecting performance in a private organization Ladkrabang District, Bangkok

เกศกนก สาพิมพ์

[1]*คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail : pueng_ping@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตลาดกระบัง จำนวน 242 คน แบ่งได้ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนที่ 4 ข้อมูลสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี มีสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน และเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พนักงานมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรในส่วนของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสุขในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.88, SD = 0.86) รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.91, SD = 0.90) และด้านความมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.68, SD = 1.03) ตามลำดับ ส่วนที่ 4 สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, พนักงาน

Abstract

The objective of this study was to investigate and to compare the quality of work life government officers in the department of labour protection and welfare in center. The sample consisted of 238 personnel of government officers in the department of labour protection and welfare in center. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were analyzed by statisheal procedures frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics and One-Way ANOVA.

The major findings revealed that overall quality of work life government officers in the department of labour protection and welfare in center was at a high level. When individual aspects were considered, aspects were at a high level, social relations, corporate constitution, development of personal abilities, social integration, in terms of progress and job security, environmental Safe and hygienic, Work-life balance, and Sufficient and fair compensation, the results of comparing the quality of work life government officers In the department of labour protection and welfare in center by personal factors revealed that the respondents with different gender, ages, educational levels, work positions levels, work experience and average monthly income had the indifferent quality of work life. In contrast, the respondents with different marital status had the different quality of work life with a statistical significance level of 0.05

Keywords: Motivation, Stress, Performance, Employee

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากปราศจากบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารจัดการแล้ว การบริหารจัดการต่างๆก็จะไม่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลต่อองค์กร ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวและจากความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้

ให้ผู้บริหารขององค์กรต่างๆใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

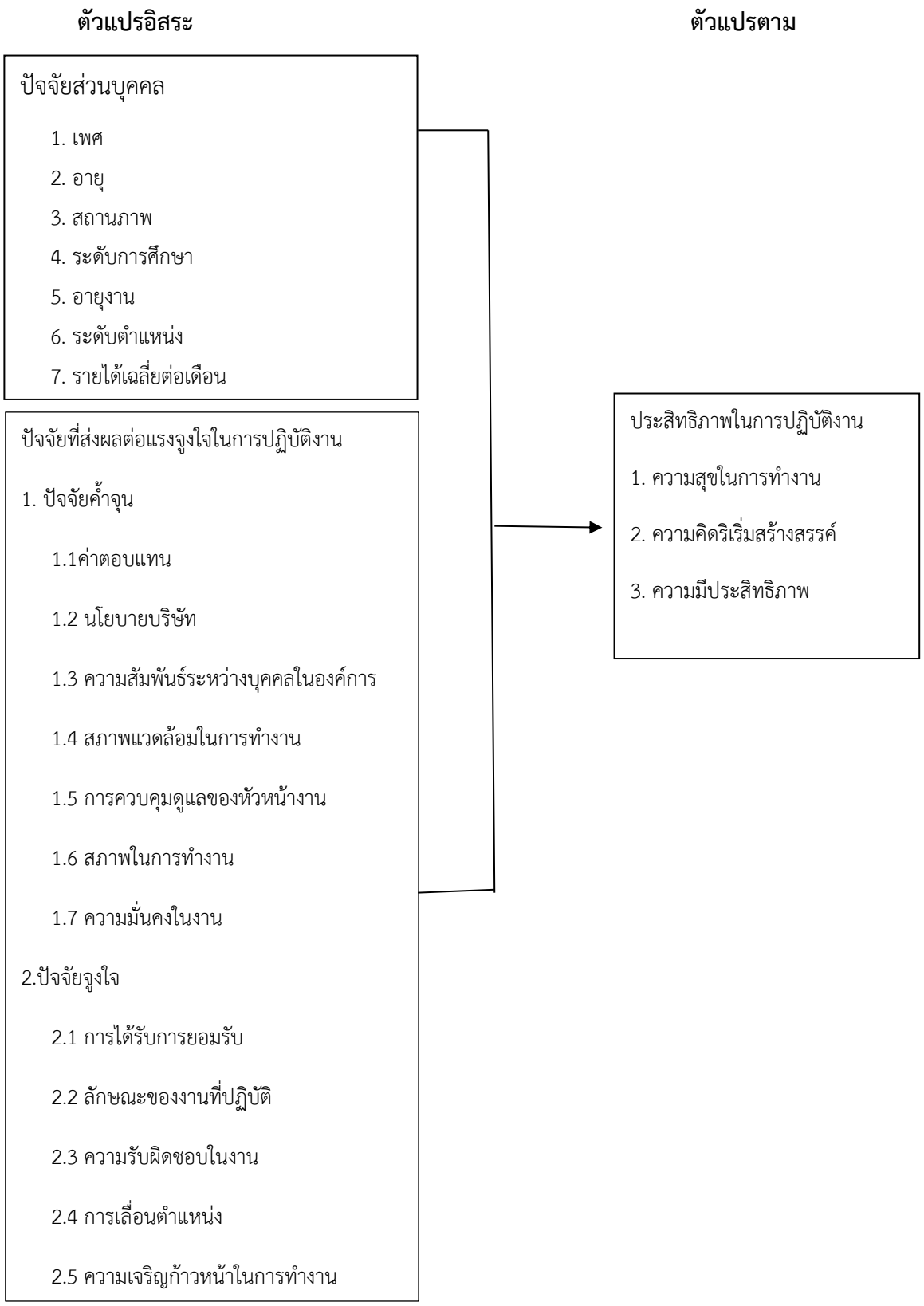
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนด้านการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 615 คน (ข้อมูลจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ณ เดือนมกราคม 2566) ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง จำนวน 242 คน จากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (1970 : 886-887) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังต่อไปนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่า $n = \frac{615}{1+588(0.05)^2}$

ดังนั้น n = 242 คน

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างข้างต้น จำนวน 242 คน ผู้วิจัยจึงได้เก็บจำนวนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 242 คน ตามหลักสัดส่วนความน่าจะเป็น (Probability Proportionate to Size) และแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง โดยการสุ่มแบบง่าย ดังนี้

$$\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง X จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนพนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตลาดกระบัง}}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ปัจัย 7 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน
   - 1.1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 1 ข้อ
   - 1.2 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร 3 ข้อ
   - 1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ 3 ข้อ
   - 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ข้อ
   - 1.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 1 ข้อ
   - 1.6 สภาพในการทำงาน 3 ข้อ
   - 1.7 ความมั่นคงในงาน 3 ข้อ
2. ปัจจัยจูงใจ
   - 2.1 ด้านการได้รับการยอมรับ 3 ข้อ
   - 2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3 ข้อ
   - 2.3 ความรับผิดชอบในงาน 1 ข้อ
   - 2.4 การเลื่อนตำแหน่ง 3 ข้อ
   - 2.5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 3 ข้อ

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

4.20 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.40 – 4.19 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก
2.60 – 3.39 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.80 – 2.59 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.79 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ร่างแบบสอบถามตามภารกิจของสถานศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 37 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้ดังนี้

\+ หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

หลังจากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยแทนค่าสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence)

R คือ คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลความหมายมีดังนี้

ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC รวมทั้งฉบับได้ 1

2. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการทดลองมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามและกำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google Forms แล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ช่องทาง Line Application

3. จัดเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลตามจำนวนครบถ้วน ทำการตรวจความถูกต้องของข้อมูลแบบทดสอบ เพื่อตรวจทานความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูลที่สมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชนใน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์อรเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบ คือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	93	38.40
หญิง	149	61.60
รวม	**242**	**100.00**
1.2 อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	86	35.50
30 – 40 ปี	107	44.20
41 - 50 ปี	35	14.50
50 ปีขึ้นไป	14	5.80
รวม	**242**	**100.00**
1.3 สถานภาพ		
โสด	109	45.00
สมรส	111	45.90
หม้าย/หย่า	19	7.90
อื่นๆ	3	1.20
รวม	**242**	**100.00**
1.4 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	89	36.80
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	127	52.50
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	26	10.70
รวม	**242**	**100.00**
1.5 ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	197	81.40

หัวหน้า	41	16.90
ผู้บริหาร	4	1.70
รวม	**242**	100.00
1.6 อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	116	47.90
5 - 10 ปี	75	31.00
11 - 15 ปี	27	11.20
15 ปีขึ้นไป	24	9.90
รวม	**242**	100.00
1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	89	36.80
15, 000 - 20,000 บาท	81	33.50
20,001 - 25,000 บาท	21	8.70
25,001 - 30,000 บาท	11	4.50
สูงกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	40	16.60
รวม	**242**	100.00

จากตารางที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 242 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 สถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

N=242

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับคุณภาพ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.08	0.779	มาก	1
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	3.96	0.854	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	3.92	0.929	มาก	6
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.99	0.925	มาก	3
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.93	0.968	มาก	5
6. ด้านสภาพในการทำงาน	3.91	0.967	มาก	7
7. ด้านความมั่นคงในงาน	4.06	0.833	มาก	2
รวม	**3.98**	**0.893**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, SD = 0.893) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, SD = 0.779) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, SD = 0.833) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.925) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96, SD = 0.854) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93, SD = 0.968) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92, SD = 0.929) ด้านสภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91, SD = 0.967)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. **ด้านเพศ** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. **ด้านอายุ** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. **ด้านสถานภาพสมรส** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. **ด้านระดับการศึกษา** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. **ด้านตำแหน่ง** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. **ด้านอายุราชการ** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านธรรมนูญในองค์การ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. **ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน** ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในองค์การโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าข้าราชการมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการ และมีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพ ร่วมงานสังคม กิจกรรมนันทนาการ ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่า บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานสามารถเกิดขึ้นจากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุข มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุขภาพกายและอารมณ์ดี

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าข้าราชการได้รับมอบหมายงานต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา เอิบอิ่ม (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน คืองานที่ปฏิบัติเป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถ

ของพนักงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดโปร่งและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเพียรพยายามอุตสาหะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวี อุดร (2561) กล่าวว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

5. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าข้าราชการมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม และพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวี อุดร (2561) กล่าวว่าการที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ

6. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าข้าราชการได้รับความสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งปันความรู้หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวี อุดร (2561) กล่าวว่าการที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าหน้าที่การงานในปัจจุบันได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของนาวี อุดร (2561) กล่าวว่าการที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

8. ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่า ด้านธรรมนูญในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเอกลักษณ์ ชุมภัย (2561) กล่าวว่าถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการมีมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมแล้วก็ยิ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองกำกับการสำรวจสันติบาล 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ด้านอายุ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ด้านสถานภาพสมรส ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ด้านระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ด้านอายุราชการ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

7. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบว่า รายได้เงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อเลิกงานหน่วยงานควรมีกิจกรรมให้แก่ข้าราชการเพื่อเป็นการคลายเครียดจากงานที่ทำ

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน ในหน่วยงานมีตำแหน่งหรือสายงานต่างๆ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนสายงาน จึงทำให้มองไม่เห็นถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีปัจจัยอื่นๆ นอกจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่ง

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรรักษาสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ให้มีบรรยากาศที่ดี มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม สะอาด สมชื่น ปลอดโปร่ง สะดวกและเป็นระเบียบเหมาะสม ปลอดภัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผู้มาติดต่อ

4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หน่วยงานควรยึดระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

5. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม หน่วยงานควรมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

6. ด้านการบูรณาการทางสังคม หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้ปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ได้ทุกโอกาสและพูดคุยกับผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ให้ความสำคัญเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจ เห็นอกเห็นใจ

7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตน สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือรับการฝึกอบรม

8. ด้านธรรมนูญในองค์กร ข้าราชการควรยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ตามสมควร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้างเหมาทั่วไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เช่น สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความสำคัญของงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] กรมสวัดิการและคุ้มครองแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง. ข้อมูลบุคลากรของกรมสวัดิการและคุ้มครองแรงงาน. สิงหาคม 2, 2564.

[2] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เกี่ยวกับกรม. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม, 2564, จาก http://www.labour.go.th กระทรวงแรงงาน.

[3] กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ : ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 61 ก ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 : (หน้า 25-31)

[4] คเชนทร์ ช่างน้อย, จ.ส.อ. (2556). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก.วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.

[5] จินตนา เอิบอิ่ม (2560). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

[6] ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิมิต.

[7] ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

[8] ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์., จาก http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf.

[9] นาวี อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[10] ปกรณ์ ปรีชาภรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจและธนาคารพาณิชย์เอกชน. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[11] แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2563)

[12] แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)

[13] พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[14] ภณิตา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

[15] มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการท างานของบุคลากรส านักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

[16] วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

[1] เอกลักษณ์ ชุมภัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แทนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 1

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

สารบัญ
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 13

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การจัดการความเสี่ยงด้านการเกิดอาการออฟฟิศซินโดรมในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ	ปทุมวัลย์ เตโช ธีรวัฒน์ ธวัลรัตน์โภคิน	1
พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร	วรรณวิมล จงจรวยสกุล	12
การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร	จินดารัตน์ ศรีอรุณฉาย โกวิทย์ กังสนันท์	26
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	ประพจน์ ห่ามกระโทก ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์	43
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ดวงเนตร โกสินทร์ ยุทธนาท บุณยะชัย	55
ผลกระทบการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (Covid-19) ต่อความคาดหวังในการวางแผนทางการเงินของประชาชนในประเทศไทย	สุนันทา สังขทัศน์	73
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	แก้วทิพย์ กรรโณ	86
คุณภาพการให้บริการร้านเสริมสวย พิมพ์มี่บิวตี้ อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี	พิมพ์นารา จีรติวานิชย์	101
พฤติกรรมการออกเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านยาง อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี	ธรรมรัตน์ อังกิตานนท์ รศ.ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ	112
การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	จิรวัฒน์ จับจิตต์ รศ.ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ	126

ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 500 คน ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีทาโร่ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมาผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ 2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = 3.372, 4.558 และ 3.138 ตามลำดับ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β = 0.212, 0.288 และ 0.208 ตามลำดับ) ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = -10.010 และ -5.342 ตามลำดับ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β = -0.649 และ -0.352 ตามลำดับ)

คำหลัก: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study 1) supervisor's leadership and work motivation of employees in a private company 2) levels of work motivation of employees in a private company and 3) factors affecting motivation. in the work of an employee of a private company. The population used in the research was company employees. A private group of 500 people were used to calculate the sample size by Taro Yamane method at a level of error of 0.05. The sample was 222 people. The tools used for data collection were questionnaires and statistics used for analysis. Data were frequency, percentage, mean, standard deviation. and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1. Leadership of a supervisor in a private company. Overall, it was at a high level. when considering each side It was found that it was at a high level in every aspect. In descending order is a team-based leader followed by people-oriented leaders. Task-oriented leader low job oriented, low oriented, and middle oriented, respectively. 2. Employee motivation of a private company. Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the motivation and sustaining factors were at high levels. 3. Factors affecting work motivation of employees of a private company. Found that task-oriented leadership Low task-oriented, low people-oriented, and team-based leadership. There is a relationship with the motivation factors in the work of employees. A private company with statistical significance at the 0.05 level (t = 3.372, 4.558 and 3.138, respectively), with regression coefficients in terms of standard scores (ß = 0.212, 0.288 and 0.208, respectively). There was a statistical significance of 0.05 (t = -10.010 and -5.342, respectively) with a statistically significant regression coefficient of working motivation of employees in a private company. in terms of standard scores (ß = -0.649 and -0.352, respectively).

KEYWORDS: LEADERSHIP, MOTIVATION, EMPLOYEES OF A PRIVATE

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารไร้พรมแดนทำให้เกิดการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และพลังงาน ซึ่งทำให้ผู้คนในสังคมต่างได้รับผลกระทบจากความเคลื่อนไหวดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2560) การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันต้องมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ที่จะช่วยสรรค์สร้างให้องค์การเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และยอมรับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ และอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือ แรงจูงใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมอยู่กับองค์การ หรืออาจจะต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวจิตใจมีการจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์การได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะบุคลากรที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จตามมา (กวี แย้มกลีบ, 2560).

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจปศุสัตว์ครบวงจรรายหนึ่งในประเทศไทยที่มีพัฒนาการทางธุรกิจการเลี้ยงสัตว์มายาวนานกว่า 20 ปี โดยเริ่มต้นจากฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อในปี 2530 และได้เติบโตขยายกิจการด้วยความมั่นคง และมีประสิทธิภาพ และยังสามารถแข่งขันกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันได้ทั่วโลก ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้นจากลูกค้าจึงต้องขยายอัตราการผลิตเพิ่มเครื่องจักร เพิ่มพนักงาน และจำเป็นต้องสร้างพนักงานระดับผู้นำขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการทำงาน ปัจจุบันประสบการณ์ทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ความสามารถด้านการบริหารยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสม การกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายยังไม่ดีพอ ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดแรงกระตุ้นในการทำงานจากหัวหน้างาน อีกทั้งส่งผลถึงแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการและผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยใดที่มีผลที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ จากเหตุดังที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไว้โดยเฉพาะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว ตลอดจนสามารถนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารงาน การคัดเลือก สรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลากร และพนักงานที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการทำวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

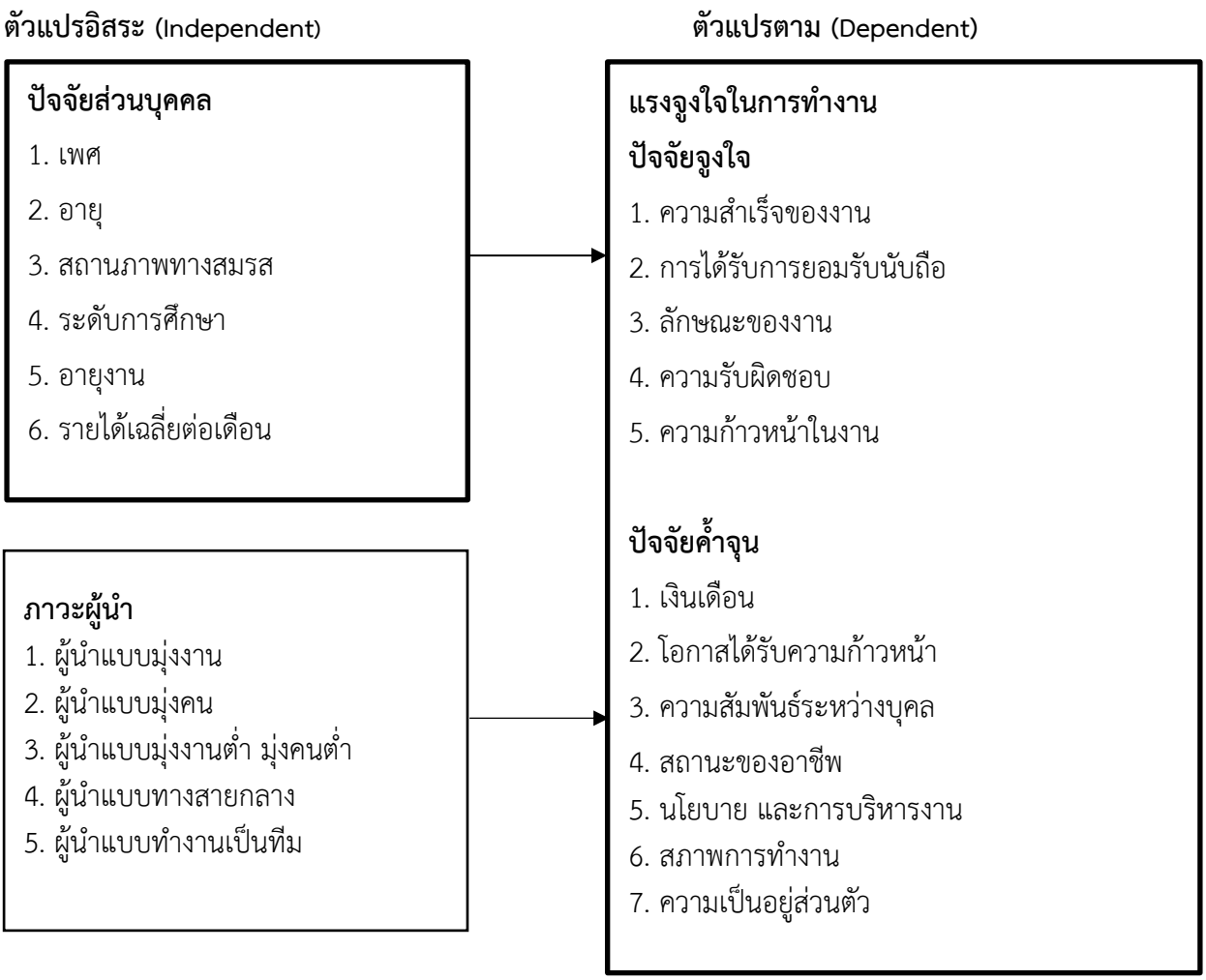
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาองค์การสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานในการคัดเลือก สรรหาบุคลากร การฝึกอบรม และการพัฒนาหัวหน้างาน รวมทั้งการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในอนาคตต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวความคิดที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบผู้นำ 5 รูปแบบของ แบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964) และใช้ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฟรเดริก เฮอร์ซ เบิร์ก (Herzberg F., 1959) โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ หัวหน้า หรือผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้นำโดยการใช้อิทธิพลในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติราชการ หนังสือปทานุกรม The Oxford English dictionary ได้ระบุคำว่า “Leader” ว่าหมายถึง ผู้นำ เมื่อต้นปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “ความเป็นผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำ” ไม่มีปรากฏจนกระทั่งปี ค.ศ. 1834 จึงมีคำกล่าว แปลว่าความสามารถที่จะนำผู้อื่น (The Oxford University Press, 1993) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความพอใจทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในตัวเขา เป็นผู้สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ตั้งเอาไว้ได้ ดังนี้

นักวิชาการ ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก (Bass, 1990 อ้างถึงใน กรนันท์ รุ่งสว่าง, 2562) ซึ่งผู้แก้ไขเพิ่มเติมผลงานอย่างยิ่งใหญ่ของสตอกดิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน กรนันท์ รุ่งสว่าง, 2552) จนแล้วเสร็จในปี ค.ศ. 1981 พบว่า เขาได้อ้างถึงงานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ประมาณ 5,000

ชิ้น จากปริมาณความสนใจดังกล่าวเกิดจากนิยามความหมายของภาวะผู้นำขึ้นมากมาย แล้วแต่มุมมองนักวิชาการแต่ละท่านที่ขอยกมากล่าวเป็นตัวอย่างโดยสังเขป เช่น

สตอกดิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน กรนันท์ รุ่งสว่าง, 2562) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล (Influence) เขาให้นิยามภาวะผู้นำไว้ว่า คือ กระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้นำกระทำต่อกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เบส (Bass, 1990) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำอย่างกว้างๆ ว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และการแก้ไขปรับปรุงสถานการณ์ใหม่ในด้านการรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิก ผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งการกระทำของเขามีผลต่อบุคคลอื่นมากกว่าการกระทำของบุคคลอื่นที่มีผลมาถึงเขา ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกคนหนึ่งคนใดปรับแต่งการจูงใจ หรือสามารถทำของบุคคลอื่นในกลุ่ม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation - Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก (External Motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-Factor Theory of Motivation) โดย Herzberg ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า (Herzberg, 1959) มีเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มีความพอใจในงานที่ทำเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มีปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง คือ 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่จำเป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพัง 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั่นคือถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำหรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ ในการทำงานนั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค้ำจุนขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 500 คน

ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กำหนดขนาดของตัวอย่าง ด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มอย่างเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามระดับการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ พนักงานระดับสั่งการและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 222 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะผู้นำ ประกอบด้วยผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลางและผู้นำแบบทำงานเป็นทีม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้าง ข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .89

10. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 222 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย

3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 222 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่
3. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 และเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.32 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.42 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.64 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72

สถานภาพทางสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 54.82 รองลงมาคือมัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.17 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.54 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 มีอายุงาน 11 – 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77 และอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.34

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.61 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ในด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

ผู้นำแบบมุ่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำแบบมุ่งงาน	3.86	0.612	มาก
2. ผู้นำแบบมุ่งคน	3.96	0.889	มาก
3. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ	3.67	0.820	มาก
4. ผู้นำแบบทางสายกลาง	3.64	0.677	มาก
5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.06	0.564	มาก
รวม	3.86	0.463	มาก

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.463) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.564) รองลงมาผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.889) ผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.612) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.820) และผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.677)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอนระหว่างแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน พบว่า

ในรูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (R = 0.405, B = 0.152 ในรูปของคะแนนดิบ หรือ Beta = 0.405 ใน รูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนได้ร้อยละ 16.40 (R2 = 0.164) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.272

ในรูปแบบที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = 0.162 ในรูปของคะแนนดิบ หรือ Beta = 0.430 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำ แบบทำงานเป็นทีม มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = -0.104 ในรูปของคะแนนดิบ หรือ Beta = -0.197 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำและภาวะผู้นำ แบบทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงาน ได้ร้อยละ 20.32 (R2 =0.203) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.646

ในรูปแบบที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = 0.142 ในรูปคะแนนดิบ หรือ Beta = 0.380 ในรูปคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบทำงาน เป็นทีมมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = -0.140 ในรูปคะแนนดิบ หรือ Beta = -0.266 ใน รูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = 0.084 ในรูปของคะแนนดิบ หรือ Beta = 0.182 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทา ง สายกลางสามารถร่วมกัน อธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 22.91 (R2 = 0.229) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.567

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัทอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับมาก ผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำอยู่ในระดับมากและผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอกชนแห่งหนึ่ง โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอกชนแห่งหนึ่งในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน ในการปฏิบัติงานจะเป็นผู้เสนอแนะแนวทางให้กับพนักงาน ไม่ชอบให้พนักงานคุยกันเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน และสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ เต็มเวลา เต็มความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือ พฤติกรรมของผู้นำของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2559) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมีพฤติกรรม ตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียง ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

ด้านผู้นำแบบมุ่งคน พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานมีความรู้สึกว่าเป็น สิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้พนักงานชอบตนเท่าๆ กับทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่ เมื่อเห็น พนักงานไม่มีความสุขมักจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง การเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ ให้แก่ พนักงาน และอาจมอบหมายงานที่ยากให้พนักงานที่ยังขาดประสบการณ์ทดลองทำ แต่ถ้าประสบปัญหาความยุ่งยากมักจะถอนงานกลับคืนมา สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ หรือพฤติกรรมของผู้นำของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2559) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มุ่งคน เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะท าสิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานมักทำงานประจำไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีจุดหมาย บริหารงานโดยไม่มีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีปล่อยให้ทำงานตามลำพัง โดยไม่มีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล และชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ค่อยสนทนา และสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องการศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงในเสริม ศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ จะสนใจคน และสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายาม เพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมี อำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานรู้สึกว่าการ ร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้นุ่มนวลที่ สุดเท่าที่จะทำได้ วัตถุประสงค์ในการทำงานของหัวหน้างาน คือ

ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใด เกินกว่าความจำเป็นตัดสินใจที่จะดำเนินการเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้พนักงานเห็น คล้อยตาม และมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงานให้ปฏิบัติเสมอ สอดคล้องกับการศึกษา ข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560) กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้บริหารหวัง ผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้ จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผล ที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงาน ที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พนักงานมีความเห็นว่าในการทำงานของ หัวหน้างานและพนักงานกับจุดมุ่งหมายของบริษัท มีลักษณะที่คล้ายคลึงและเป็นไปในทางเดียวกัน เมื่อหัวหน้างานสนทนากับพนักงานจะพยายามทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และเป็นกันเอง ในการวางแผนงานการบริหารงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมาย และให้พนักงานปฏิบัติงานตามความสามารถ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560) กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงาน และขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัย สั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของ แต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยกระตุ้น คือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน คือเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทรวงโพธิ์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จสูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้าน ผู้บริหารแรงจูงใจด้านการยอมรับ และแรงจูงใจด้านสถานะทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต วัฒนากูล (2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจูงใจมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จใน

การทำงาน ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับส่วนปัจจัยอนามัย พบว่า มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานเป็นผู้เสนอแนะแนวทาง หัวหน้างานมักทำงานประจำไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีจุดหมาย และเมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ หัวหน้างานจะช่วยให้พนักงานผู้นั้นสามารถหาทางออกได้ สอดคล้องกับการศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมู ตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560) กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบมุ่งงาน จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เน้นผลผลิต ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้บริหารจะสนใจคน และสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การและผู้นำแบบทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญแก่คนและงาน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และผู้นำแบบทางสายกลาง มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบด้านปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้พนักงานชอบตนเท่าๆ กับทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่เห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ ให้แก่พนักงาน เห็นว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้นุ่มนวลที่สุดเท่าที่จะทำได้และวัตถุประสงค์ในการทำงาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น สอดคล้องกับการศึกษาข่ายการ บริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560) กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบมุ่งคนสูงจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบทางสายกลาง เน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์การ และการลาออก เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่น ทัศนคติต่องาน สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] กวี แย้มกลีบ. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

[2] กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร กสิกรไทย.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[3] จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์.

[4] ดุลพร อิ่มใจ. (2562). **การจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ: กรณีศึกษา บริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม (สระบุรี) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

[5] ธนกฤต วัฒนากูล. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[6] นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[7] ปิยะ ฉันทวัฒนานุกูล. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาชิมารับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณในพระบรมราชูปถัมภ์.

[8] รุ่งทิวา อินต๊ะใจ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[9] วรินธร แก้วคล้าย. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

[10] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2559). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

[11] ศิวิไล กุลทรัพย์ศุทรา. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยิเนียริ่ง (1964) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

[12] เศรษฐา เถื่อนทองคำ. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเล็คทรอนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โคราช.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

[13] Blake, R.R. & Mouton.T.S. (1964). **The Managerial Grid.** Houton, Tex: Gulf Publishing Co.

[14] Bass, B. M. (1990). **From transactional to transformational leadership: learning to share the vision.** Organization Dynamics. Winter.

[15] Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Haeper.

[16] DuBrin, A. J. (1998). **Leadership research findings, practice, and skills.** n.p.: Houghton Miffin.

[17] Biologie Institut fur Okologie. Herzberg, Frederick, Mausner, Bernarol & Synderman,

[18] Likert, Rensis. (1981). **Management Styles and the Human Component in Leadership on the Job: Guides to Good Supervision.** New York: AMACOM.

[19] Luthans, F. (1992). **Organizational behavior.** Singapore: McGraw-Hill.

[20] Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row Publishers.

[21] McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise.** Now York: McGraw–Hill BookCompany.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 3

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
คุณสมบัติทางการตลาดของสำนักงานบัญชีของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	อรจิรา อุสันเทียะ ดร.พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์ มาลี เต็มไป	135
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้เกมผ่านแอปพลิเคชัน Vonder Go เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาผลิตภัณฑ์สมุนไพรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	ธรรมรัตน์ ทรพิศ ปรารถนา อุตทาพงษ์ สุไรดา ราแดง พรรณี บุญประกอบ	146
ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมกับภาพลักษณ์ของธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร	ภิญญาพัชญ์ แสงเย็นพันธ์ ผศ.ดร.ลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์	157
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเครื่องดื่มกาแฟสด ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของผู้บริโภคในเขตจังหวัดนนทบุรี	ดม เอกพันธ์ อาภรณีน์ อินฟ้าแสง พรพิมล สัมพัทธ์พงศ์	172
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	186
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ หน่วย การบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้เกมเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	บัวชมพู ปานสาคร มาลี เกิดมงคล ณัฐวุฒิ หอมสุข ไพรัช จุ่นเกตุ	199
การศึกษาผลการใช้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาความสามารถและความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนธรรมรักษา	สุภารัตน์ ปุณขันธุ์ ธวัชชัย สมบูรณ์พันธ์ อัฉรา ไตรวงค์ย้อย นภวรรณ แย้มชุติ	213
แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	226
ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวภายใต้ภาวะวิกฤตโคโรนาไวรัส (COVID-19) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคปกติใหม่ จังหวัดนนทบุรี	จิรวุฒิ เชิญเกียรติประดับ	240

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF A PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้นำไปเป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาปรับปรุงและแก้ไข ในลำดับต่อไป ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูและบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือด้าน ค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรกรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

คำหลัก : แรงจูงใจ, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. To study the level of motivation to work of teachers and personnel of a private vocational college. 2. To compare the level of motivation to work of teachers and personnel of a private vocational college by gender and experience. 3. To bring the results of this research be part of the development Improved and corrected in the next order.

The example used in this research is the samples were 64 teachers and personnel of a private vocational college. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation and inferential statistics, including t-test, F-test, and one-way ANOVA.

The results of the research were as follows: 1. The level of motivation in performance of teachers and educational personnel of a private vocational college found that the overall level of motivation in performance was at a high level. That the nature of the work performed was at a high level the highest mean score was 4.52 and the standard deviation was 0.61. The lowest level of motivation in performance was welfare compensation. The average score was 2.98 and the standard deviation was 1.03, respectively. It was found that overall experienced teachers and staff there were different levels of motivation for the overall performance. Were not different and when considering each side found that compensation welfare differs significantly. Statistical at the .05 level. Other aspects no difference.

KEYWORDS: MOTIVATION, TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL, PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง เกิดจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ในระดับมหภาคหรือที่เรียกกันว่าโลกาภิวัตน์ (Globalization) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 จึงทำให้เศรษฐกิจและสังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนให้พร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยยุค 4.0 ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นและนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (Security, Prosperity and Sustainability) สามารถที่จะรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ทักษะทั้งทางด้านการใช้ชีวิตและด้านอาชีพ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้น ตามเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2564 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง

ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมาย หลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมใน ภายหน้าได้ บุคคลที่มีผลในความสำเร็จของนักเรียน คือ บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน หรือ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทางการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกมีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆ ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2559)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นสถานศึกษาระดับอาชีวะเอกชนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียน คิดเป็น คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ มีจำนวนครู บุคลากรทั้งหมดรวม 64 คน และพบว่าครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากขาดแรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุน การเสริมแรงทางบวก หรือแม้แต่เงื่อนไขในการมีใบประกอบวิชาชีพ ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ครูบางคนรู้สึกท้อถอย หมดกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกทั้ง ๆ ที่ยังทำงานได้ไม่นาน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับใดและแรงจูงใจในด้านใดที่มีครูให้ความสำคัญ

มากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ นำไปเป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขในลำดับต่อไป

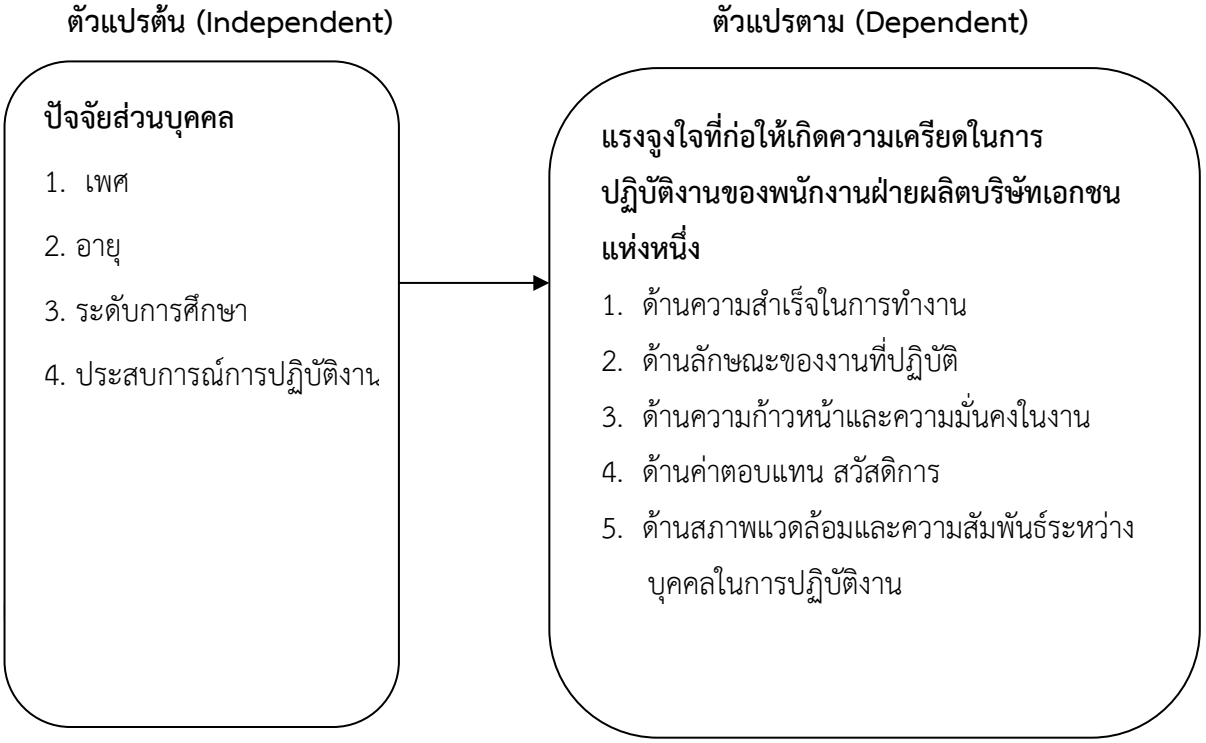
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อนำผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ นำไปพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขในลำดับต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้



ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย The two Factor Theory พบว่ามีมิติ 2 มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีราย ละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุดชารี, 2563)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Faction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดย ตรง ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้รับงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Faction) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) สวัดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของ บุคลากรในการทำงา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานให้แห่งใหม่ 6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ 7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูน

เนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าาทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่าทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้ในกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้ในพนักงานระดับต่ำลงไป หรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวได้ทีเดียวนัก และให้ผลผลิตผิดเพี้ยนไปได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2560 อ้างถึงใน วีรนุช ตรีลักษณ์อานนท์, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก. (Herzberg.1959 : 115 อ้างถึงในศิริพร จันทศรี 2550 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัย

จูงใจและปัจจัยค้ำจุน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรงมีอยู่ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอยู่ 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพละการตำหนิที่เป็นนามธรรมของอาชีพนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงใน งาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ เป็น 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย จากสิ่งต่างๆ ความต้องการ ความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กร ส่วนสำคัญมาจากปัจจัยที่สำคัญๆ 2 อย่าง คือ ปัจจัยการ

จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับ ความต้องการขั้นพื้นฐานตามความเหมาะสมแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทุ่มเท ความสามารถที่มีอยู่พัฒนาให้ผลการทำงานออกมาได้อย่างดี

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคล ขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดไปนั้นอาจเป็นสิ่งที่ จำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรงขับนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนิ่งเฉยอยู่ไม่ได้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวน กระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งเมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Redution Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

สรุปได้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมี ความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต มากน้อย เพียงใด คือสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและจัดให้ส่วนนั้นก็คือ องค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในการสร้าง แรงจูงใจใน การทำงาน องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรักและความพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เกิดแรงศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินงานไป อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 64 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 64 คน โดยในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยนี้ ได้ใช้ ตารางของเครซี่และมอร์แกน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตัวแปรต้น / ตัวแปรตามตัวแปรต้นได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน, ค่าตอบแทนสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน การปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็น มาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยคำถามได้ถามอย่างคลอบคลุมเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง (validity) ของเนื้อหาในแบบสอบถาม และความถูกต้องของภาษา รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ อาจารย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย อาจารย์ประจำแผนก พื้นฐานได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในพื้นที่วิทยาลัย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficent) ได้ความเชื่อมั่น 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสืออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากผู้อำนวยการวิทยาลัย

2. นำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด กลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 64 ฉบับ ได้รวบรวมคืน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For Social Scieneces) ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเลือกตอบ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล ความหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การทดสอบค่า t – test สำหรับตัวแปรเพศ
5. การทดสอบค่า F – test สำหรับความแปรปรวน
6. การทดสอบค่า ONE – WAY ANOVA สำหรับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานกรณีที่พบความแตกต่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาได้ ดังนี้ เพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.28 จำแนกตามอายุ พบว่าครูและบุคลากรที่มีมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 23 – 30 ปี คิดเป็น จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.88 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูและบุคลากรที่ มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าครูและบุคลลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 94.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในภาพรวม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ น้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า รายด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายข้อ พบว่าในแต่ละข้อมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และงานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญ และมีคุณค่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 และท่านได้รับผิดชอบงานที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.22 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 1.02 และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.48 และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ในงานโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และระดับแรงจูงใจรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 4.00 และ 0.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาวิจัย จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมแล้ว ถือ ว่าเพศชายและเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย ของเพศ ชาย และหญิงตามลำดับ ดังนี้ 3.96 3.74 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเพศชาย และเพศหญิง ตามลำดับ นี้ ค่าเฉลี่ย 0.60 0.52 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าใน ภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือด้าน ค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรกรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาได้ดังนี้ เพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 69.28 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีมากที่สุดอยู่ ในช่วงระหว่าง 23 – 30 ปี คิดเป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ต่ำสุด คือ อายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 53.82 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าครูและบุคลลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 94.64 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.03 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 นำผลการวิจัยครั้งนี้นำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเพื่อ สร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายคนเดียวหรือการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา

[2] ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต1.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

[3] พิสณุ ฟองศรี (2559). **การวิจัยทางการศึกษา, สุราษฎร์ธานี :** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

[4] มัลลิกา ต้นสอน . (2547). **การจัดการยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพมหานคร : ธรรกมลการพิมพ์ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏจันทรเกษมบุญ

[5] มั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ :** สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

[6] ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[7] ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าท้าย.** (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[8] พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[9] พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงาน ประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร..

[10] เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation.** ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้

[11] วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

[12] ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2559). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทางาน : ศึกษากรณี บริษัท อดิเทพ จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] สมพงษ์ เกษมสิน (2521). **การบริหาร. กรุงเทพฯโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.** สมยศนาวิการ.

[14] อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

[15] อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.** ภาคนิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[16] Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.

[17] Herzberg, Fredrick and Other. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

[18] Hilgard, E. R. (1997). **Introduction to Psychological in classroom**. (3) New York: John Wiley and Sons, Inc.

แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

MOTIVATION AFFECTING STUDY SELECTION OF DIPLOMA STUDENTS A PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ 5 ด้านที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่นักศึกษาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.82 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.18 2) ศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.05 รองลงมา ศึกษาในสาขาวิชาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.11 ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 17.23 ศึกษาในสาขาวิชาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 15.97 ศึกษาในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 13.44 และภาษาต่างประเทศธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ และ 3) การศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านเป็นประเด็นสำคัญในการเลือกศึกษาต่อในระดับมาก

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. To study the motivation of students affecting their choice of studying in a private vocational college. The samples used in this research were students at the diploma level. The samples were 238 students from a private vocational college. The research tool was a questionnaire. Statistics used in data analysis

consisted of descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation and inferential statistics, including t-test (Independent - Samples) and One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) The results of analyzing personal information of respondents found that Most of the students are female. Representing 58.82 percent and being male Representing 41.18 percent. 2) Studied in the field of business computing. Representing 26.05 percent, followed by studying in the field of accounting representing 23.11 percent studying in the field of logistics management representing 17.23 percent studying in the field of marketing representing 15.97 percent studying information technology accounting for 13.44 percent and foreign business languages representing 4.20 percent, respectively, and 3) studying the motivations of students towards choosing to study in the higher diploma level in all 5 aspects, it was found that all aspects were important issues in choosing to study at a high level.

KEYWORDS: MOTIVATION, DIPLOMA STUDENTS, PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโลก ทำให้ปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวขององค์กรเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่นำพาสังคมโลกเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ส่งผลให้การผลิต การบริการ รวมถึงการบริหารได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาปรับในการใช้การทำงานมากขึ้นนอกจากนั้นยังเกิดจากสภาวะที่ธุรกิจและองค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสถานการณ์การแข่งขันกันภายในประเทศและการแข่งขันจากเศรษฐกิจโลก (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) กล่าวได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวและเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคปัจจุบัน คือ แรงกดดันด้านกำลังคนที่เปลี่ยนไป แรงกดดันที่เกิดจากการพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศถือว่าเป็นกระแสหลักที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผนวกกับการแข่งขันทั้งในระดับนานาชาติและระดับชาติทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวซึ่งส่งผลให้เกิดโฉมหน้าใหม่ของ รูปแบบการประกอบการและการจัดการที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงการแข่งขันและหรือยกระดับองค์กรหรือธุรกิจสู่สากล

การศึกษามีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง อาจจะกล่าว ได้ว่า “ตราบใดที่โลกยังมีมนุษย์ไม่สิ้นสุดการศึกษา ต้องอาศัย” เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะมนุษย์ที่อาศัยโลกอยู่จะต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาสำหรับการพัฒนาตน เมื่อสมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนา อย่างมีคุณภาพแล้ว สังคมและประเทศชาติรวมทั้ง โลกด้วยก็จะได้รับการพัฒนาต่อไปด้วย (ลักขณา สริวัฒน์. 2561) และการ

พัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2562 - 2566) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง นอกจากนั้นแล้วยังมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาในระดับนานาชาติโดยมีจุดเน้น คือ ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคม การศึกษาขั้นบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาชั้นสูง ซึ่งเป็นการตอบสนองของบุคคลที่ต้องการจะเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการทางานของตน ให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้ที่เข้ารับการศึกษาต่อ แต่ละคนมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เช่น ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น หรือความต้องการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการแสวงหา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานนั้น (รุ่งทิวา ประสพสันต์, 2559) นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อ คือ ค่านิยมในปริญญาการได้รับปริญญาที่สูงขึ้นจะมีประโยชน์ในการทำงาน เพราะลักษณะการ ทำงานหลายอย่างขึ้นอยู่กับ ปริญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้กระทำการในสิ่งนั้นได้ สำเร็จตามความต้องการหรือมุ่งหวัง ถ้าขาดแรงจูงใจก็จะทำงานหรือศึกษาเล่าเรียนก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ (กาญจนา พุทธนิมนต์. 2558) แรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมย่อมจะทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ ในสิ่งนั้นๆ มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจที่แตกต่างกันดังกล่าว ย่อมส่งผลถึงการจัดการศึกษาของ สถาบันการศึกษาที่ จะต้องมีความสอดคล้องและต้องตอบสนองผู้ที่เข้ามาเรียนได้ตามความเป็นจริง และเพื่อมุ่งพัฒนาบุคลให้มีความรู้ลึก รู้รอบ มีจิตสำนึกเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศที่มีการแข่งขันสูง คือ การพัฒนาคุณภาพของคน หมายถึง ประชากรของประเทศโดยทั่วไปจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่งคง ตลอดจนด้านอื่น ๆ อีกมากมาย แต่เหนือสิ่งใด การพัฒนาในทุกด้านจะไม่อาจ ประสบผลสำเร็จได้ หากขาดการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาสำคัญ โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา ต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาด้วยกันทั้งสิ้น และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2562-2566 ได้กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกด้วย ดังนั้นคงไม่อาจปฏิเสธว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องไ ย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้บุคคลสามารถเลือกศึกษาอย่าง เหมาะสมตามศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ เพื่อจะเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถที่มีพัฒนาประเทศชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อ ผู้ศึกษาจึงต้องศึกษาแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจของนักศึกษา ว่ามีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการตัดสินใจนั้นจะทำให้นักศึกษาเปลี่ยนอนาคตของตนเองหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ 5 ด้านที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

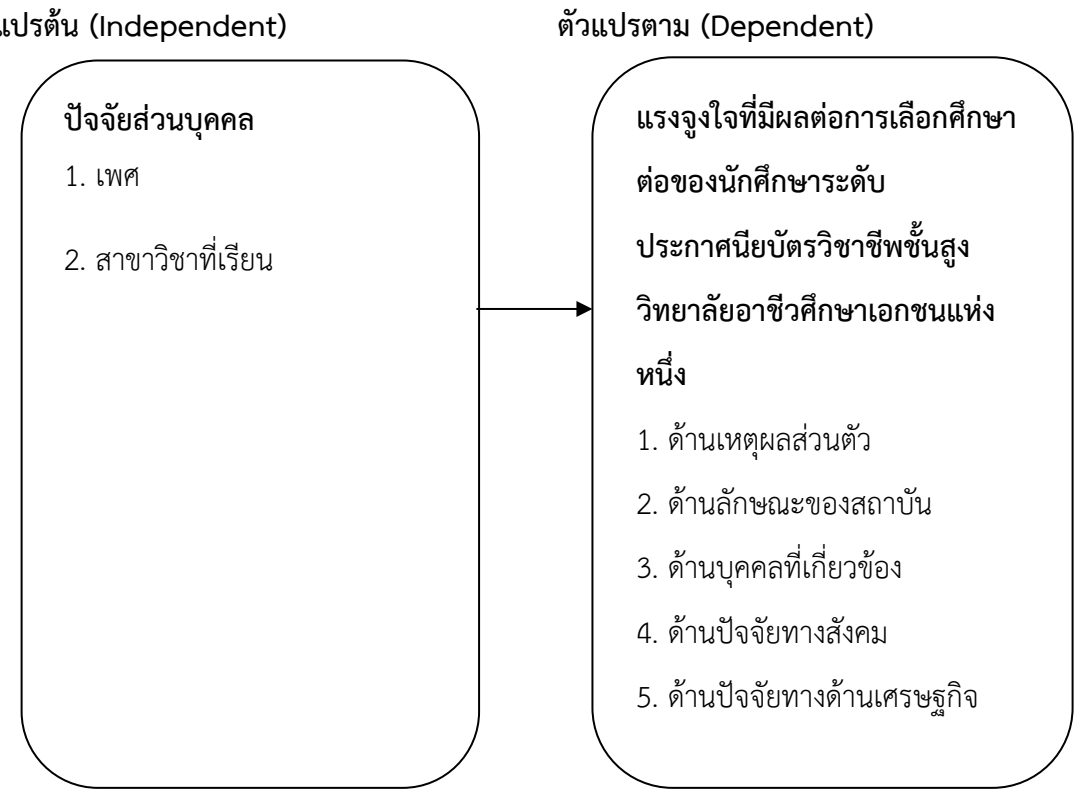
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการประชาสัมพันธ์และแนะแนวศึกษาต่อของวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย The two Factor Theory พบว่า มี มิติ 2 มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีรายละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุดชารี, 2563)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Faction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดย ตรง ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้รับงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Faction) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้าจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้าจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) สวัดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของ บุคลากรในการทำงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึงห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานให้แห่งใหม่

6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่าทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้ในกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้ในพนักงานระดับต่ำลงไป หรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวได้ทีเดียวนัก และให้ผลผลิตผิดเพี้ยนไปได้เสมอ

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

แรงจูงใจที่ส่งผล หรืออิทธิพลโดยตรงต่อการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะ เอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุก และได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงจะบรรลุผล สำเร็จในการศึกษา และมีความมานะพยายามที่จะศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป (ประหยัด ทองมาก. 2559)

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการศึกษาของบุคคลนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายทัศนะด้วยกันดังนี้

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2561) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ในการศึกษาว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน

2. ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษามากหรือน้อยกว่ากัน
3. คุณภาพของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน
4. ภูมิลำเนาของสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
5. ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ปัจจัยทั้ง 5 ประการ ดังกล่าวเป็นผลทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่างกัน

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2562) ได้ กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาว่า แรงจูงใจในการศึกษาของบุคคลในแต่ละระดับจะแตกต่างออกไปตามวัย ฐานะและโอกาสความคิดเกี่ยวกับการเรียนอาจจะเริ่มมีแนวหันเข้าสู่ผลได้ทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาที่หางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และที่สำคัญก็คือ ต้องเป็นงาน ประเภทที่ตนมีใจรัก และชอบที่จะทำด้วย เป็นต้น บางครั้งการเลือกเรียนสาขาวิชาต่าง ๆ ของเด็ก วัยรุ่นมักขึ้นอยู่กับค่านิยมของพ่อแม่ พี่น้อง และเพื่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ใน เรื่องการสนับสนุนของครอบครัวนี้ ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักจะพยายามส่งเสียบุตร หลานให้ได้เรียนระดับสูงสุดทที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้ อาจเรียนจนถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ส่วนครอบครัวใดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีไม่อาจส่งบุตรหลานให้เรียนถึงระดับอุดมศึกษาได้ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาสใน ภายหน้าและถ้ามีความสนใจจึงกลับเข้าศึกษาต่อใหม่ ในการเข้าศึกษาของคนกลุ่มหลังนี้ มักจะมี ลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มแรก กล่าวคือ คนกลุ่มหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจ และเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ปฐม นิคมานนท์ (2558) กล่าวว่า เหตุจูงใจให้ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนเหตุหนึ่ง คือ เหตุจูงใจ ด้วยอาชีพ (Vocational motives) เป็นเหตุผลที่สำคัญ และชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หรือคนหนุ่มสาวเข้าเรียน เพราะต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านอาชีพและด้านความรู้ เพื่อจะ ได้หางานง่ายขึ้น ประกอบอาชะได้ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายเพิ่ม

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการศึกษาต่อจะประกอบด้วยความต้องการและเป้าประสงค์ที่มี ลักษณะผสมผสานกันหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและเหตุผล ส่วนตัวอื่น ๆ แล้วแต่สภาพของตัวเองที่เป็นอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย นักศึกษาทุกคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 590 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาทุกคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปี่ที่ 1 จำนวน 238 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการ

คำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สาขาที่เรียน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .870

10.ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 238 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 238 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของนักศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของนักศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลนักศึกษา จำนวนและร้อยละของนักศึกษาจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	98	41.18
หญิง	140	58.82

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.82 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.18

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

นักศึกษาศึกษาในสาขาวิชา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
การบัญชี	55	23.11
การตลาด	38	15.97
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	62	26.05
การจัดการโลจิสติกส์	41	17.23
เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	13.44
ภาษาต่างประเทศธุรกิจ	10	4.20

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.05 รองลงมา ศึกษาในสาขาวิชาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.11 ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 17.23 ศึกษาในสาขาวิชาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 15.97 ศึกษาในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 13.44 และภาษาต่างประเทศธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจมากโดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านเหตุผลส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อนี้ระดับแรงจูงใจมากและพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความรู้เป็นในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.72) รองลงมา คือ การศึกษาในระดับที่สูง ควรมีพื้นฐาน

การศึกษาที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, SD = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการสร้างความเชื่อมั่น ในตนเองให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.75)

โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านลักษณะของสถาบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, SD = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ 11 ข้อ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ 6 อยู่ในระดับปานกลางและพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.81) รองลงมา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากที่นี่เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำาสุด คือ วิทยาลัยฯเก็บค่าใช้จ่ายในการศึกษาไม่สูงมาก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43, SD = 1.05) โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, SD = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ 5 ข้อ อยู่ ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ 4,5,6,7 อยู่ในระดับปานกลางและพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัดสินใจเข้าศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, SD = 0.93) รองลงมาคือ บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการให้เข้าศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รุ่นพี่แนะนำให้เข้าศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37, SD = 1.12)

โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับแรงจูงใจมาก และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.82) รองลงมา คือ ทำให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พบเห็นผู้จบการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, SD = 0.83)

โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับแรงจูงใจมาก และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการประกอบอาชีพที่มีความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.82) รองลงมา คือ บุคคลที่มีการศึกษาจะมีโอกาสเลือกงานให้เหมาะกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, SD = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาจะได้รับการฝึกฝนการประกอบอาชีพอย่างมีจรรยาบรรณ การศึกษาช่วยสร้างสรรค์อาชีพอิสระได้หลากหลายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, SD = 0.78)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

นักศึกษาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.82 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.18 นักศึกษาศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.05 รองลงมา ศึกษาในสาขาวิชาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.11 ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 17.23 ศึกษาในสาขาวิชาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 15.97 ศึกษาในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 13.44 และภาษาต่างประเทศธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นในอนาคต อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การศึกษาในระดับที่สูง ควรมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก

ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านลักษณะของสถาบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากที่นี่เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีเก็บค่าใช้จ่ายในการศึกษาไม่สูงมาก อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัดสินใจเข้าศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการให้เข้าศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รุ่นพี่แนะนำให้เข้าศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทำให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พบเห็นผู้จบการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในสังคม อยู่ในระดับมาก

ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการประกอบอาชีพที่มีความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคคลที่มีการศึกษาจะมีโอกาสเลือกงานให้เหมาะกับตนเองได้อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาจะได้รับการฝึกฝนการประกอบอาชีพอย่างมีจรรยาบรรณ และ การศึกษาช่วยสร้างสรรค์อาชีพอิสระได้หลากหลาย อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ผลการศึกษาสถานภาพของนักศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่ศึกษาในสาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างมี คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.51-3.00 มากที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านเป็นประเด็นสำคัญในการเลือกศึกษาต่อในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2562) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้านการทำตามความต้องการของคนอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ จิตจรัสอำพัน (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสายวิชาบริหารธุรกิจ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องการและด้านคุณลักษณะของสถาบัน เป็นองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในระดับมาก นักศึกษาที่เลือกสาขาวิชาต่างกันมีองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านคุณลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องการแตกต่างกัน นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การเลือกสถานศึกษาในการศึกษาต่อ นักศึกษามักจะเลือกศึกษาตามสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงควรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการวิจัยเพื่อศึกษาด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพิ่มเติม เช่น ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

2.2 ควรวางแผนทำแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อความรวดเร็วในการทำวิจัยเพราะการแจกแบบสอบถามและการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมเพื่อคำนวณนั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

[1] กาญจนา พุทธนิมนต์. (2558). **การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

[2] ขนิษฐา วิเศษสาธร. (2559). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร.กรุงเทพมหานคร:** สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

[3] ประหยัด ทองมาก. 2559). **องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[4] ปฐม นิคมานนท์. (2558). **การศึกษานอกระบบโรงเรียน,** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร

[5] เปรมชัย สโรบล. (2562). **เหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร,** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

[6] รุ่งทิวา ประสพสันต์. (2559). **แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

[7] ลักขณา สริวัฒน์. (2561). **แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ,** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[8] ทองใบ สุดชารี. (2563). **เหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาเอกคอมพิวเตอร์ธุรกิจของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

[9] สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2559). **วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา 1.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพหมานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

[10] อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2560). **สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร,** ปริญญานิพนธ์ การศึกษมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

[11] อเนกกุล กรีแสง. (2562). **แรงจูงใจต่อการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1.** มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง อเนกกุล กรีแสง. 2522. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิฆเณศ

[12] Herzberg, Fredrick and Other. (1959). **The Motivation to work. New York:** John Wiley and Sons.

[13] Hilgard, E. R. (1997). **Introduction to Psychological in classroom.** (3) New York: John Wiley and Sons.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล
The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 4

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์
การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วย สีและสัญลักษณ์เพื่อความปลอดภัย โดยใช้เกมประกอบการสอนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1	จันจิรา สวัสดิ์พิบูลย์ รวีภัทร์ กุลสถาพร ปุณยวีร์ น่วมจิตร เฉลียว พันธุ์สีดา	121
คุณลักษณะของนักศึกษาสหกิจศึกษา สาขาการท่องเที่ยวที่ธุรกิจนำเที่ยวต้องการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาไทย	ปิยาภา พรหมทอง สุภาวิณี อินทรมา	133
แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	145
การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้เกมการบวก - การลบ ที่สร้างจากโปรแกรม Scratch สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	พิมพ์พร สายเบาะ สุนิตา คชธรรม ปนัดดา นาเลิง วิษณุ แพทย์คดี	160
การเสริมสร้างสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ เรื่อง การขนส่งเพื่อการท่องเที่ยว ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน	อรัญญา สุดกาย สุภลักษณ์ พุ่มบัว รัตนา แก้วกัลยา มังกร หริรักษ์	172
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการใช้คำและกลุ่มคำสร้างประโยครายวิชาภาษาไทยโดยการใช้การจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมจากเว็บไซต์เวิร์ดวอลล์สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี	จิระพงศ์ เจริญสุวรรณ รัชพล นวยนต์กิจเจริญ กษิดิศ สมทรัพย์ เฉลียว พันธุ์สีดา	185
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้บอร์ดเกม สำหรับพัฒนาทักษะการเปรียบเทียบจำนวนเต็มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	บุญญาพร ภูศรี พชร เฮี้ยงเอี้ยง อภิญญา มูลชารี ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์	195

แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

MOTIVATION FOR FURTHER STUDY OF BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS AT A PRIVATE UNIVERSITY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาในการเข้าศึกษาต่อในคณะบริหารธุรกิจ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ด้านสังคม ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ ด้านข้อมูลข่าวสารตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นแรงจูงใจสูงสุดในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวเป็นแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ = 4.02) และมีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน และนอกจากนั้นพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ ด้านเกี่ยวกับมหาวิยาลัยก็เป็นแรงจูงใจในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัครมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.35) ตามลำดับ

คำหลัก: แรงจูงใจ**,** นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ**,** มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1. to study the motivation of students in studying in the Faculty of Business Administration; related person about the university, social aspect, teaching and learning curriculum, economic aspect, information aspect. Samples used in this research are the samples were 273 students of the Faculty of Business Administration of a

private university. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation and inferential statistics, including t-test (Independent - Samples) and One-way ANOVA.

The results showed that motivation for further study of business administration students at a private university was at a high level ($\overline{X}$ = 3.68). When considering each factor, it was found that social factors were the highest motivations at a high level ($\overline{X}$ = 4.15), followed by interest factors and personal reasons were the motivations at a high level ($\overline{X}$ = 4.15). very well ($\overline{X}$ = 4.02) and very motivated in all aspects and also found Curriculum and teaching, economic, university-related factors were also motivated at a high level, except that personal and admissions information factors were motivated at the lowest level ($\overline{X}$ = 3.35), respectively.

Keywords: MOTIVATION, BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS, PRIVATE UNIVERSITY

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ รู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจและการวางแผนทำเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามระบบแบบแผน ทำให้คนนั้นต้องสร้างระเบียบวินัยให้กับตัวเอง ทำให้คนเรารักความก้าวหน้าในชีวิต และการศึกษานั้นสอนให้คนเราต้องมีวัฒนธรรมและรักวัฒนธรรมของตัวเองที่เห็นว่ามันเป็นสิ่งดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคม การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเปรียบประดุจเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งหากสังคมหรือประเทศใดประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สังคมหรือประเทศนั้นก็จะด้อยการพัฒนากว่าสังคมหรือประเทศที่ประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับสูง (ดาว สมศรีโหนง, 2560)

การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารโดยกล่าวว่าการจัดการศึกษาในทุกด้านจำเป็นต้องสนใจการพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตอย่างมีความสุข และการประกอบอาชีพอย่างสร้างสรรค์ ความรู้พียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้มนุษย์ทุกคนดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข เนื่องจากความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะชีวิต (Life Skill) เช่นการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความอยากรู้อยากเห็นและจินตนาการ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับนักศึกษา เช่นเดียวกับทักษะด้านความรู้ถ้านักศึกษาขาดทักษะที่จำเป็นเหล่านี้แล้วอาจดำรงชีวิตในโลกสมัยใหม่ได้ยากลำบากดังจะเห็นได้ว่า มีผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มปัญหาในอนาคต คือ ปัญหาการตกงานอันเนื่องมาจากแรงงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ปัญหาสังคม และปัญหาอื่นๆ ที่นับวันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้นนักศึกษาจึงต้องมีทักษะชีวิตและทักษะความอยู่รอดที่สำคัญ (Survival Skill) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นที่จะช่วยเตรียมนักศึกษาให้

พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดี คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะสามารถอยู่ภายใต้ปัญหา และความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 นี้ได้ (ปานทิพย์ เรืองอร่าม, 2561)

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคอยู่มาก เช่น จากการศึกษาเอกสารและผลการประชุมสัมมนา สรุปว่าระบบการศึกษาไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ เช่น การศึกษาเน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์หาเหตุและผลหรือการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค่านิยมสังคมไม่สอนให้คนคิดเป็นทำเป็น และประยุกต์ใช้เป็นที่สำคัญสังคมไทยไม่เป็นสังคมแห่งหารเรียนรู้ เพราะระบบการเรียนการสอนเป็นลักษณะของการป้อนข้อมูลให้ท่องจำ ไม่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ขาดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ขาดความอดทนในการเรียนและการทำงานตลอดจนไม่เห็นคุณค่าของการเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาครั้งที่ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า เหตุผลที่นักศึกษาเลือกสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งนั้น นักศึกษาครึ่งหนึ่งให้เหตุผลว่า เพราะอยู่ใกล้บ้านการเดินทางไปมาสะดวกสูงสุด (ร้อยละ 50 รองลงมาคือตอบว่าค่าใช้จ่ายในการศึกษาถูกกว่าที่อื่น (ร้อยละ 38) และอีกสองเหตุผลคือตอบว่า ชอบสถานศึกษาเท่านั้นๆเป็นการส่วนตัวและเพราะสอบเข้าที่อื่นไม่ได้ (ร้อยละ 25) มหาวิทยาลัยเอกชนมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาว่านักศึกษามีแรงจูงใจอะไรบ้างในการที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีคณะบริหารธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัย ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการประชาสัมพันธ์รับนักศึกษาใหม่ และปรับปรุงพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาในการเข้าศึกษาต่อในคณะบริหารธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ด้านสังคม ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ ด้านข้อมูลข่าวสาร

สมมติฐานการวิจัย

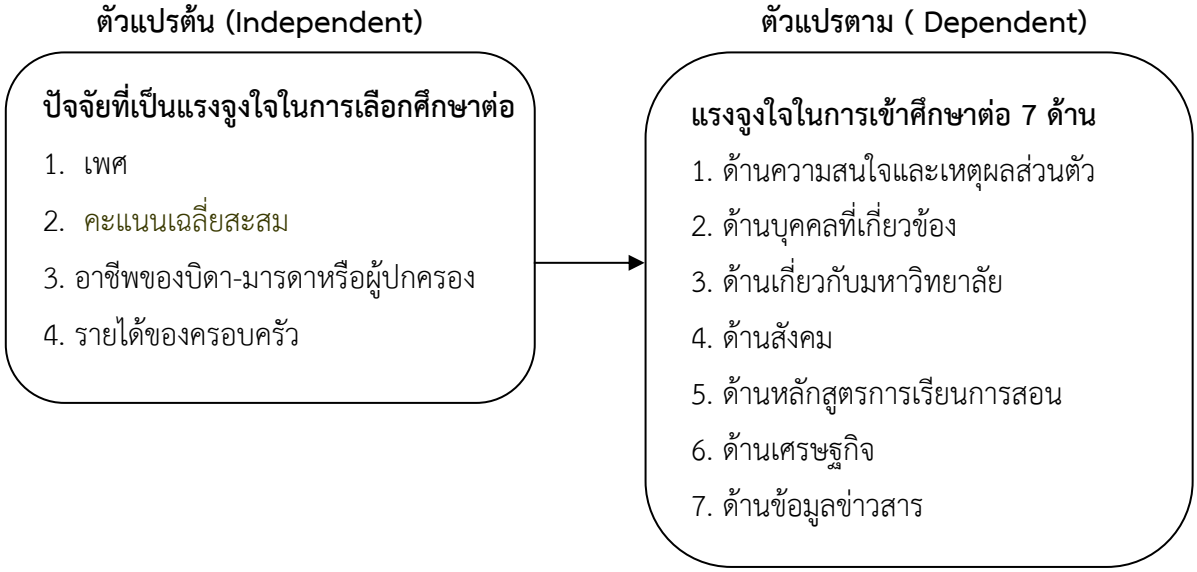
1. นักศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อต่างกัน
2. นักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในการวางแผนประชาสัมพันธ์ให้มีผู้มาสมัครเข้าเรียนในคณะบริหารธุรกิจ
2. นำมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนในคณะให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย The two Factor Theory พบว่า มี มิติ 2 มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีราย ละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุดชารี, 2563)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Faction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดยตรง ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการ

ยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้รับงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Faction) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้าจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้าจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) สวัดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของ บุคลากรในการทำงา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึงห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานให้แห่งใหม่

6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้(ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าาทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่าทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้ในกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้ในพนักงานระดับต่ำลงไป หรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวได้ทีเดียวนัก และให้ผลผลิตผิดเพี้ยนไปได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเปิดโอกาสให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะถ้ามีการศึกษาดีจะนำไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการเลี้ยงตนเองและครอบครัวการศึกษาช่วยให้คนมีโอกาสได้เลื่อนฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนได้การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคมไปพร้อมๆกับ การเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในตัวบุคคลซึ่งจะทำให้คนบรรลุถึงความเจริญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข แรงจูงใจที่จะส่งผลและมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคคลให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางใดๆเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) มีทฤษฎีอยู่หลายทฤษฎีที่กล่าวถึงการเลือกอาชีพของของบุคคล กล่าวโดยสรุปถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการ เลือกอาชีพของคนไว้ ดังนี้ ทฤษฎีแอนเนโร (Anne roe)อ้างถึงในระเบียบ อรชร (2557) บอกว่า คนเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่เด็กซึ่งจะก่อให้เกิดบุคลิกภาพ เด็กจะมีบุคลิกภาพอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูของพ่อแม่ซึ่งจะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพ คนจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองเสมอ และ ระเบียบ อรชร (2557) ยังได้อ้างถึง ทฤษฎีของ โดนัล อี ซูเปอร์ (Donald E. Super) ไว้ว่าบุคคลที่มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพ คือ พ่อแม่ และครูแนะแนว ส่วนทฤษฎี โรเบิร์ต ฮอพพอกค์ (Robert hop Pock) อ้างถึงใน ระเบียบ อรชร (2557) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพของคนว่า เด็กจะได้รับอิทธิพลในการเลือกอาชีพจากบุคคลใกล้ชิด เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อน ญาติ พี่น้อง เป็นต้น

ทฤษฎีของ อีไรกินซ์เบริ์ก (Eli gingberg) อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2558) ได้กล่าวถึงการเลือกอาชีพของคนนั้นขึ้นอยู่กับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความแตกต่างด้านการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อการเข้าสู่การพัฒนาอาชีพต่างกัน เด็กยากจนจะก้าวเข้าสู่อาชีพเร็วกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวร่ำรวย แรงจูงใจด้านความชอบ ความถนัด และความสนใจจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ ที่โน้มเอียงที่จะเลือก หรือทำในสิ่งนั้นๆมากกว่าสิ่งอื่น ความถนัดของบุคคลจะบอกถึงความสามารถว่าจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ส่วนความชอบและ ความสนใจจะช่วยให้บุคคลขยันที่จะฝึกฝน ค้นคว้าจึงช่วยให้เกิดความสำเร็จในการกระทำสิ่งนั้น ดังนั้น หากบุคคลใดมีทั้งความชอบ ความสนใจ และความถนัด ก็ยังจะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ความถนัดและความสนใจของบุคคลจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะในอาชีพ และเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการเลือก อาชีพของบุคคล ความสนใจในการเลือกอาชีพของคนจะเปลี่ยนไปตามวัย แต่เมื่ออายุเกิน 16 ปีขึ้นไปแล้ว จะเปลี่ยนแปลงน้อยมาก สรุปว่า ความถนัดและความสนใจรวมทั้งเหตุผลส่วนตัว เป็นอิทธิพลอย่างหนึ่งในการเลือกอาชีพซึ่งจากการศึกษา พบว่า เป็นมูลเหตุจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและยังมีอีกหลายทัศนะที่กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ในการศึกษาต่อของบุคคล ดังนี้

ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2560) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการศึกษาต่อบุคคลแตกต่างกันออกไปตามวัย ฐานะและโอกาสของแต่ละบุคคล การเลือกเรียนสาขาวิชาต่างๆขึ้นอยู่กับค่านิยมของ พ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง และ เพื่อน หรือเลือกเรียนในสาขาที่หางานทำได้ง่ายมีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และต้องเป็นงานประเภทที่ตนรักและชอบ พจน์ สะเพียรชัย (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อเกิดจากความต้องการของผู้เรียนเอง

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2562) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการศึกษาต่อว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันในด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาความมีชื่อเสียงและสถานที่ตั้งของ สถานศึกษาปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุผลที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในปีการศึกษา 2565 (นักศึกษาชั้นปีที่ 1) ของคณะบริหารธุรกิจจำนวน 862 คน ประกอบด้วยสาขา การบัญชี การจัดการ การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การท่องเที่ยว

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในปีการศึกษา 2565 (นักศึกษาชั้นปีที่ 1) จำนวน 273 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่า

เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ5

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ 7 ด้าน ประกอบด้วย
    1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว
    2. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง
    3. ด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย
    4. ด้านสังคม
    5. ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน
    6. ด้านเศรษฐกิจ
    7. ด้านข้อมูลข่าวสาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูลมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะบริหารธุรกิจซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาและแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาโดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา ได้แก่ เพศ ผลการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สาขาวิชาที่ศึกษา อาชีพของ บิดา-มารดา รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน และภูมิลำเนาเดิม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 7 ประเด็น ได้แก่ 1. ความสนใจและเหตุผลส่วนตัว 2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง 3. เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย 4. ด้านสังคม 5. หลักสูตรการเรียนการสอน 6. ด้านเศรษฐกิจ 7. ข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ คะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สาขาวิชาที่ศึกษา อาชีพของบิดา-มารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ภูมิลำเนาเดิม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้น
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย
4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ทำการปรับปรุงแก้ไข
8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .872
10. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิและให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจาก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 273 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 273 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ผลการเรียน สาขาวิชาที่ศึกษา อาชีพของบิดา-มารดา รายได้ของครอบครัว ภูมิลำเนาเดิม ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม 273 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 86.14 และเป็นนักศึกษาชายจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 13.86

นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.00 มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 60.68 รองลงมานักศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00 – 2.50 มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.35 และมีนักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ขึ้นไป จำนวนน้อยสุดคือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22

นักศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาอยู่สาขาวิชาบัญชี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 65.88

บิดามารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวหรือค้าขาย จำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 44.85 รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกรหรือประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.98 และทำงานในบริษัทห้างร้านเอกชนน้อยสุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52

ส่วนใหญ่ผู้ปกครองมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 และมีผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยสุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09

โดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 88.12 และมีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคเหนือ จำนวนใกล้เคียงกัน คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34, 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในคณะบริหารธุรกิจ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) และมีแรงจูงใจในระดับมากในทุกข้อ โดยมากสุดในข้อต้องการความรู้ในวิชาที่เรียน ($\overline{X}$ = 4.26)

นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยรวมใน ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37) โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงสุด คือ บิดามารดา ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมา คือ แรงจูงใจจากญาติพี่น้อง คนใกล้ชิด ครูอาจารย์ ($\overline{X}$ = 3.59) ส่วนเลือกตามเพื่อนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.65)

นักศึกษามีแรงจูงใจในด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยโดยรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) มากสุดในข้อการเดินทางไป-มาสะดวก ($\overline{X}$ = 3.58) รองลงมา คือ ข้อสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ใกล้บ้าน ($\overline{X}$ = 3.50) ส่วนข้อเกี่ยวกับเกียรติยศชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44)

นักศึกษามีแรงจูงใจในด้านสังคม โดยรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) โดยมากสุดในข้อความคาดหวังในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมา คือ หางานทำได้ง่าย ($\overline{X}$ = 4.15) และทำงานแล้วมีค่าตอบแทนสูง ($\overline{X}$ = 4.02) ตามลำดับ

นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64) โดยมากสุดในข้อเป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 3.87) รองลงมา คือ มีความพร้อมทางด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.68) ส่วนข้อเรียนง่ายจบง่ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39)

นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) โดยมากสุดในข้อมีทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.77) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายถูก ($\overline{X}$ = 3.62) ส่วนข้อประหยัดค่าใช้จ่ายด้านที่พักและการเดินทางนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46)

นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34) โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารการรับสมัครจากเว็ปไซต์ ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72)

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และน้อยสุด คือ ทราบจากแผ่นพับประชาสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11)

ในภาพรวมนักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) โดยสูงสุดในด้านสังคม ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ มีความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.02) และมีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและด้านข้อมูลข่าวสารการรับ สมัครอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัครต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.35)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นแรงจูงใจสูงสุดในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวเป็นแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน และนอกจากนั้นพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ ด้านเกี่ยวกับมหาวิยาลัยก็เป็นแรงจูงใจในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัครมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ละเอียดลงไปพบว่า ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวนั้นปัจจัยข้อต้องการความรู้ในวิชาการเรียนเป็นแรงจูงใจสูงสุด และสนใจเป็นการส่วนตัว รองลงมาในระดับใกล้เคียงกัน

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นผู้ที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือบิดา - มารดา และการเลือกตามเพื่อนเป็นแรงจูงใจน้อยสุด

ส่วนปัจจัยด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยนั้น การเดินทางไปมาสะดวก และสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยอยู่ใกล้บ้าน เป็นแรงจูงใจในระดับมากใกล้เคียงกัน ตามลำดับ ส่วนข้อเกียรติชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นแรงจูงใจในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านสังคม พบว่าเป็นแรงจูงใจในระดับมากทุกข้อ คือ ความคาดหวังอาชีพในอนาคต การหางานทำได้ง่าย และมีค่าตอบแทนสูงเมื่อประกอบอาชีพ

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน พบว่า แรงจูงใจข้อเป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นแรงจูงใจสูงสุด และความคิดที่ว่าเรียนง่ายจบง่ายน้อยสุด

ด้านเศรษฐกิจ พบว่าข้อมีทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นแรงจูงใจสูงสุด และเห็นว่าประหยัดค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พัก และการเดินทางนั้นน้อยสุด

ด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัครนั้น พบว่านักศึกษามีแรงจูงใจโดยทราบข่าวสารการรับสมัครสูงสุดจากทางเว็ปไซด์ และรู้ข่าวจากแผ่นพับประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยน้อยสุด

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

การที่พบวาประเด็นด่นสังคมเป็นแรงจูงใจสูงสุดในการเลือกเข่าศึกษาตอนั้นแสดงวา นักศึกษาให่ความสำคัญตอการนำเอาคุณวุฒิไปใชในการหางานทำ และหางานได้ง่ย ตลาดแรงงานกว้าง และได้รับเงินเดือนคาตอบแทนสูง นำเอาความรูไปประกอบเป็นอาชีพหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคลองกับงานวิจัยของ วีรพล เวชยางกูร (2562) ที่พบวา นักศึกษาตองการนำวุฒิการศึกษาไปใชในการหางานทำ หรือนำความรูไปประกอบอาชีพและได้รับเงินเดือนสูง หางานทำได้ง่าย มีโอกาสเลือกงานให่เหมาะสมกับตนเองได้ ซึ่งสอดคลองกับสายสมร สร่อยอินตะ และกัลยา ธรรมพงชา (2623) ซึ่งศึกษาความต่องการและความคาดหวังของการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบวา เพราะคิดวาหางานทำได้งยเมื่อเขาสู่อาชีพแลวจะทำใหมีรายได้ตอบแทนสูงเชนกัน

ด่านความสนใจและเหตุผลสวนตัวมีคาเฉลี่ยของแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาซึ่งใกล่เคียงกับด้านสังคม นั้นเป็นเพราะวานักศึกษามีความคิดเป็นของตัวเอง เลือกเรียนตามความสนใจของตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรูความสามารถ เพื่อให่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จให่แกตนเอง สอดคลองกับ ถาง สมศรี โหนง (256) ได้ศึกษามูลเหตุจูงใจด่านความสนใจและเหตุผลสวนตัว พบวา อยู่ในระดับมากเชนเดียวกัน และสอดคลองกับ สุวพันธ พงษบริบูรณ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแกน พบวา ความสนใจและเหตุผลสวนตัวมีคาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเชนเดียวกัน และนอกจากนี้ยังพบอีกวา ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ และด้านเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ก็มีแรงจูงใจในระดับมากเชนเดียวกัน ทั้งนี้เพราะนักศึกษาให่ความสำคัญในระดับมาก โดยเห็นวาเป็นคณะที่มีความพร่อมในด้านห่องปฏิบัติการ และสภาพแวดล่อมภายในอาคารที่เอื้อตอการเรียนรูสอดคลองกับงานวิจัยของ สมบัติ วัจนธิตกุล (2562) พบวา นักศึกษาเลือกเขามาเรียนเพราะคณะมีความพร่อมในด่านสื่อวัสดุอุปกรณการสอน มีระบบการจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทางวิชาการและมีการพัฒนาการอยูตลอดเวลา ซึ่งถือวาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาเพราะในโลกปจจุบันไดมีการเปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็วและตลอดเวลา ทั้งนี้จึงควรมีการปรับหลักสูตร และวิธีการสอนให่ทันตอการเปลี่ยนแปลงและความตองการของตลาดแรงงาน

ด่านบุคคลที่เกี่ยวของและด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร พบวา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะวานักศึกษาสวนใหญ่ให่ความสนใจตอตนเองสูงเขาใจในลักษณะวิชาดี และปจจุบันมีข้อมูลข่าวสารใชประกอบการพิจารณาตัดสินใจหลายชองทาง เมื่อพิจารณารายข่อพบวา บิดา – มารดามีอิทธิพลสูงสุดในการสนับสนุนจูงใจให่เรียน ทั้งนี้สอดคลองกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2562) พบวา ผู้เรียนทำตามความคาดหวังของผู้อื่นในระดับปานกลาง สวนสุมาลี จุลเจิม (2560) กลววา สิ่งที่มีอิทธิพลมากตอการเลือกศึกษาต่อและประกอบอาชีพ คือ บิดา – มารดา โดยเฉพาะในเมืองเล็กๆ แถบชนบท สวนผู้ที่อยู่ในเมืองใหญ่การเลือกอาชีพมักจะดำเนินรอยตามครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวานักศึกษามีโอกาสได้พบเห็นสิ่งต่างๆ มา

กกวา และสถานการณในเมืองใหญ่ยังสอนให้คนต้องพึ่งพาตนเองมากกวา คนจึงเลือกอาชีพตามความคิดเห็นและความพอใจของตนเองมากกวา

ด้านข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร พบวา มีแรงจูงใจน้อยที่สุดในระดับเฉลี่ยปานกลาง โดยพบวา นักศึกษาทราบข้อมูลข่าวสารการรับสมัครจากเว็ปไซดเพียงชองทางเดียวในระดับมาก เพราะปจจุบันเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยี นักศึกษาสวนใหญ่อยู่จึงอาศัยรับข่อมูลขวสารทางคอมพิวเตอร์มากกว่าช่องทางอื่นๆ เป็นปกติอยู่แลว ทั้งนี้เพราะความรวดเร็วสะดวก และประหยัดคาใชจ่ายในการเดินทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัย พบวา นักศึกษาใหความสำคัญเกี่ยวกับด้านหลักสูตรการสอน ดานความพรอมของคณะในการบริหารจัดการ ความพร่อมในด้านห่องปฏิบัติการ สภาพแวดล่อมภายในคณะที่เอื้อตอการเรียนการสอน พรอมกับจัดหาวัสดุอุปกรณ์จัดห่องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งสาขาการทองเที่ยวเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้เกิดทักษะ จัดการอบรมเสริมความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด่านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาอาเซียน อันเป็นสิ่งจำเป็นในสภาวะปจจุบันซึ่งตองติดตอกับผู้คนทั่วโลก แลวเป็นการเตรียมความพรอมของผู้เรียนสู่ตลาดแรงงานอาเซียนที่กว้างขวางขึ้น บุคคลหลากหลายสัญชาติรวมกันมากขึ้น

สวนทางด้านเศรษฐกิจนักศึกษาก็ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาคาธรรมเนียมบำรุงการศึกษา ทั้งรายวิชาทฤษฎีและปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจเหมาะสมกับรายได้ผู้ปกครอง ในความสามารถ สงเสียบุตรหลานเล่าเรียนสนับสนุนใหมีชองทางที่ให้นักศึกษาหารายได้ขณะที่เรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจ และเสริมประสบการณในวิชาชีพมากขึ้นด้วย โดยมหาวิทยาลัยควรติดตามรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน เพื่อนำข่อมูลมาวางแผนผลิตกำลังคนให้ตรงกับความตองการของตลาดแรงงานทั้งในและนอกประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความตองการของตลาดแรงงานตอนักศึกษาระดับปริญญาตรีในคณะอื่นด้วย

เอกสารอ้างอิง

[1] ดาว สมศรีโหนง, (2560). การศึกษามูลเหตุจูงใจของนักเรียนระดับปวช.เรียนตอ ปวส.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล่าเจ่าคุณทหารลาดกระบัง.

[2] ปานทิพย์ เรืองอร่าม, (2561). “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[3] ระเบียบ อรชร, (2557). “มูลเหตุจูงใจในการศึกษาตอวิชาชีพคหกรรม กรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกลาเจาคุณทหารลาดกระบัง.

[4] ลาวัลย เบญจศีล, (2560) “แรงจูงใจในการเขาศึกษาตอของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตรและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

[5] Boshier, Roger W. Motivation Orientations of Adult Education Participants: A Factor Analytic Exploration of Houle’s Typology Adult Education.

[6] Frederick, Herzberg et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

[7] Girard, Denes. Motivation the Responsibility of the Teacher. English Language Teaching Journal.

[8] Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publisher,1970.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล
The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 6

กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ทัศคติของประชาชนกับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามตามโครงการตู้ยามตำรวจชุมชนโคบังของสถานีตำรวจภูธรปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	ธีระพงษ์ อาจศัตรู[1] สุพจน์ บุญวิเศษ[2]	91
การตลาดทางการเมืองของพรรคการเมืองไทย กรณีศึกษาพรรคอนาคตใหม่	นัฐวุฒิ หว่างแสง[1] โกวิทย์ กังสนันท์[2]	106
สถานภาพของผู้หญิงจีนในเรื่องสั้นของหลู่ซวิ่น: ศึกษาจากเรื่องสั้น “ไหว้เจ้า”	ดาริกา เมธี	120
การเปรียบเทียบบทกำหนดโทษระหว่างกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป(GDPR) กับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ของประเทศไทย	เกรียงศักดิ์ โพยมรัตน์	129
การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาสบู่สมุนไพรและเทียนหอมสมุนไพร โรงเรียนบ้านเวียงแหงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	จำลองลักษณ์ มหาวรรณา[1] สุรัตน์ ศรีดา[2] ปรีชาชาญ อินทรชิต[3]	142
การออกแบบบรรจุภัณฑ์และตราสินค้าชุดอาหารว่างขนมไทยของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสงวนคำ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	อัรฮาวี เจ๊ะสะแม[1] ภาวิณี นนทะจันทร์[2] อัมรินทร์ ทองแก้ว[3] นัยนา มาแสง[4]	153
การธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	162
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจใช้งานระบบบัญชีออนไลน์ของผู้จัดทำบัญชีในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปติมา ภาศรีสัน[1] พรรณเพ็ญ สิทธิพัฒนา[2] ฉัตยาพร เสมอใจ[3]	177
ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการเรียนออนไลน์ช่วงโควิด - 19 ของนักศึกษาในจังหวัดลำพูน	สคราญนิตย์ เล็กสุทธิ์[1] กาญจนา ธิปัน[2] อำนาจ พงษกลาง[3]	190
เปรียบเทียบการใช้คำเสริมน้ำเสียงภาษาไทย-จีน ในชีวิตประจำวัน	ภรณิษฐ์ อุบลนุช [1]	202
พฤติกรรมการรับรู้สื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคมในเขตอำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน	อุเทน ว่องไว[1] ทินกร สาระเวียง[2] ปทุมวัลย์ เตโช[3] สงกรานต์ อินขัน[4] สุนิพันธ์ ศรีสุพจนานนท์[5]	214

การธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

EMPLOYEE RETENTION OF A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 270 คน ซึ่งจำแนกได้เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 96คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านปัจจัยพื้นฐาน พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.46) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านสังคม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านการยอมรับ-ยกย่อง พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83)

คำสำคัญ : การธำรงรักษา, พนักงาน, บริษัทเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. to study the factors related and affecting the resignation of employees in a private company; 2. to find ways to retain employees. The samples were 270 employees of a private company. The research tool was a questionnaire. Statistical

statistics used for data analysis include Descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation and inferential statistics, including t-test (Independent - Samples) and One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1. The results of analyzing personal information of the respondents found there were 270 respondents, classified as 174 females, representing 71.0 percent, and 96 males, representing 29.0 percent, under 30 years old and between 31-40 years old. Education below bachelor's degree, single status, average monthly income of 10,001 - 20,000 Baht, work period less than 3 years, most of them are production workers. 2. Analysis of factors affecting employee resignation. Opinion level on factors affecting employee turnover in terms of fundamental factors, it was found that, on average, the sample group had a high level of opinions ($\overline{X}$ = 3.46), the level of opinions about factors affecting employee resignation. Security It was found that, on average, the sample group had a moderate opinion ($\overline{X}$ = 3.38), the level of opinion about the factors affecting the employee's resignation, on the social side, it was found that, on average, the sample group had a moderate opinion ($\overline{X}$ = 3.33). Opinion level on factors affecting employee turnover acceptance - praise It was found that, on average, the sample group had a moderate opinion ($\overline{X}$ = 3.29), the level of opinion about the factors affecting the employee's resignation. success in life It was found that, on average, the sample group had a high level of opinions ($\overline{X}$ = 3.45). The level of opinions about guidelines for employee retention Recruitment and selection It was found that, on average, the sample group had a high level of opinions ($\overline{X}$ = 3.83).

KEYWORDS: EMPLOYEE, RETENTION, PRIVATE COMPANY

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นบุคลากรมีความรู้ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าคนเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดองค์กร จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผนและลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กรแต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีนั้นผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไปแม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันแต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยในองค์กร คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในสังคมทั้งสังคมออนไลน์ สื่อเทคโนโลยีที่เข้ามาเป็นหนึ่งในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ การแสดงออกด้านอารมณ์ ความรู้สึกด้านต่างๆ ของคนในองค์กรมีมากขึ้น รู้สึกอิสระในการแสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคุณลักษณะของบุคคลหรือบุคลากรส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างความรักความเคารพและศรัทธาในองค์กร การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลขององค์การขึ้นอยู่กับการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือกบุคคล การพัฒนาบุคคลการบำรุงรักษาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมให้อยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรให้นานที่สุด

ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมาก เกิดความต้องการงานด้านการบริการมากขึ้นทัดเทียมกับสินค้าจากปัจจัยการผลิต ยุทธ์ศาสตร์การแข่งขันเปลี่ยนจากการแข่งขันที่อาศัยขนาดมาเป็นการแข่งขันที่อาศัยความเร็ว เปลี่ยนจากสินค้าการผลิตที่มีตัวตนมาเป็นสินค้าบริการและสินค้าทางปัญญามากขึ้น เปลี่ยนจากธุรกิจที่พึ่งพิงทุนเป็นส่วนใหญ่มาเป็นธุรกิจที่พึ่งพิงความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และเปลี่ยนจากธุรกิจ ที่อยู่บนพื้นฐานการผลิตมาเป็นธุรกิจที่อยู่บนพื้นฐานการประกอบกับการที่เกิดความเปลี่ยนแปลงพัฒนา

เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ มีการส่งถ่ายข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วเป็นยุคแห่งโลกาภิวัฒน์ ทำให้ปัจจัยในการแข่งขันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องจักรที่ทันสมัยหรือแนวคิดด้านการจัดการที่ดีเพียงอย่างเดียว เนื่องจากข่าวสารข้อมูลที่กระจายถึงกันอย่างรวดเร็วทำให้มีการลอกเลียนกันได้ง่าย แต่กลับเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า “คน (Man)”เป็นอีกส่วนประสมหลักอย่างหนึ่งทางธุรกิจที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างดีการที่บริษัทหรือองค์การใดๆ ก็ตามที่ได้คนที่มีความสามารถมาร่วมงานมีการจัดการที่ดีในการพัฒนาคนให้มีความสามารถมีการจัดการที่ดีในการดึงความสามารถของคนในองค์การออกมาใช้และสามารถเก็บรักษาคนที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์การไปนานๆ ย่อมทำให้องค์การนั้นๆ มีความสามารถในการแข่งขันที่ดีและยั่งยืน ดังนั้นการจัดการด้าน “คน” ล้วนเป็นมิติต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจยุคปัจจุบันในเมื่อทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์การ บริษัทหรือหน่วยธุรกิจ ดังนั้นการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะถ้าเป็นพนักงานที่มีความสามารถด้วยแล้วยิ่งส่งผลทำให้บริษัทสูญเสียความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นเท่านั้นและถ้าซ้ำร้ายพนักงานที่ลาออกไปนั้นกลับไปร่วมงานกับบริษัทคู่แข่งก็จะยิ่งสร้างความเสียหายได้เป็นทวีคูณ นอกจากนั้นยังทำให้เกิดต้นทุนตามมาอีกมากมายตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในขั้นตอนสรรหาคัดเลือกบรรจุในครั้งแรกและอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายอีก

ครั้งถ้าพนักงานใหม่ไม่ผ่านการทดลองงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และความสูญเสียอีกประการหนึ่งที่ประมาณค่าไม่ได้ ก็คือประโยชน์จากประสบการณ์ของพนักงานที่น่าจะสร้างให้บริษัทถ้าพนักงานไม่ลาออกไปดังนั้นทุกๆ บริษัทต่างก็ปรารถนาที่จะทำให้มีอัตราการลาออกภายในบริษัทของตนไม่สูงจนเกินไป โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีความสามารถ ด้วยเหตุนี้ทุกๆ บริษัทต่างพยายามหาวิธีการที่จะจูงใจให้พนักงานมีความภักดีต่อบริษัทให้มากที่สุดเพราะจะเป็นการช่วยทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ รักและยินดีที่จะทำงานให้บริษัทตลอดไป

โดยทั่วไปลักษณะการจูงใจที่บริษัทต่างนิยมนำมาใช้มีสองลักษณะหลัก คือ การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายในตามแนวทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation –Hygiene Theory) การจูงใจภายนอก คือ การตอบแทนพนักงานด้วยเงินหรือสิ่งที่มีค่าทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือนค่าจ้าง ค่าวิชาชีพ โบนัส เบี้ยขยัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าน้ำมัน ค่าคอมมิชชั่น เบี้ยเลี้ยงพิเศษเป็นต้น การจูงใจภายในคือการปฏิบัติหรือการแสดงออกต่อพนักงานที่ก่อให้เกิดคุณค่าทางจิตใจต่อตัวพนักงานเช่น ประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น การให้โอกาส

การศึกษา ความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาส สิ่งแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงในการจ้างงาน โอกาสความก้าวหน้างานที่ท้าทาย ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานโดยอิสระ การมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม เป็นต้น

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับเด็กเป้อุ้มเด็กเพื่อการส่งออก ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต เป็นจำนวนมากจนเริ่มส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่แท้จริงที่น่าจะมีผลต่อการลดจำนวนการลาออกของพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเกิดขวัญกำลังใจรวมถึงมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะนำผลสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

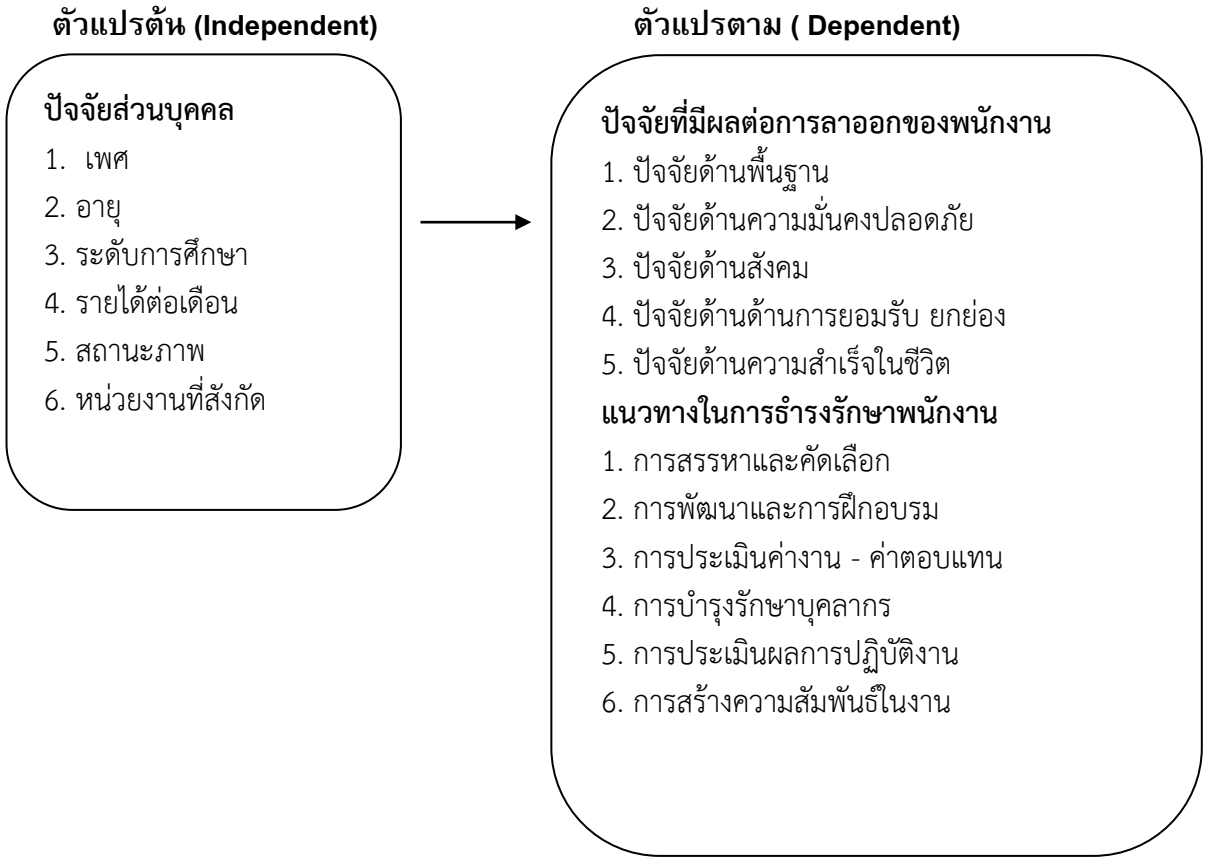
1. เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งดังนี้



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี สอง ปัจจัย Motivation - Hygiene Theory เขียนโดย Frederick Herzberg เฟรดเดอริค เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานในปี ค.ศ. 1966 ว่า เขาได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจหรือมีความสุข และมีอะไรบ้างที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข เฮอร์สเบอร์ก พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมักเป็นต้นเหตุของความไม่พอใจ โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายรวมถึง นโยบายขององค์การและการบริหารงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยของความไม่พอใจงานนี้เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) คำว่า “อนามัย” ยืมมาจากวงการแพทย์ หมายถึง การ

บำรุงรักษา แต่ไม่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ เป็นการป้องกันไม่ให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลลดลงเนื่องจากความไม่พอใจ บางครั้งเฮอร์เบอร์กจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยบำรุงรักษาหรือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivators) ที่ไม่ใช่งานโดยตรง ในทางกลับกันปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานจะอยู่ในความสัมพันธ์ของคนต่องานของเขาหรือมีอยู่ในตัวงานนั้นเอง เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับในฝีมือ ความรับผิดชอบต่องาน งานที่น่าสนใจและท้าท้าย และความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยของความพอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้จะก่อเกิดผลทางบวกต่อความพอใจในการทำงานและทำให้ประสิทธิภาพการงานของบุคคลเพิ่มขึ้น ปัจจัยจูงใจเราจะเรียกว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivators) เนื่องจากเป็นเรื่องของงานโดยตรงนั่นเอง

สรุปได้ว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ

แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน

การธำรงรักษาพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญผู้บริหารในองค์กรต้องเข้าใจและส่งเสริมเพื่อได้พนักงานที่ดีและมีคุณภาพทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้ยาก ซึ่งการธำรงรักษาพนักงานนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาพนักงานจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูงทำให้พนักงานมีความรักองค์กรและรักในงานที่ทำ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ขณะเดียวกันฝ่ายบริหารก็จะต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานดี ไม่เลือกที่รักมักที่ชังและไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาระมัดระวังการเกิดอคติและความลำเอียง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นพี่เลี้ยงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขจากความสำเร็จในการทำงาน และให้ได้รับเกียรติและการยกย่องจากการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสร้างความยึดเหนียวทางใจและมีความเป็นกันเอง ทำให้ทุกคนสนุกกับงาน ให้คำชี้แนะสอนงานให้ทำงานได้อย่างถูกต้องสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ หมั่นสังเกตความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตการงาน และ

สอบถามความไม่สบายใจ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหา ให้ความเห็นใจ มีความเมตตา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งการธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณภาพนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลที่กิจการมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากกิจการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นธรรม พนักงานได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานของตนก็มีส่วนช่วยจูงใจให้พนักงานทุ่มเทปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีผลิตภาพ (Productivity) ในทางตรงกันข้ามหากการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น การประเมินมิได้วัดปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ผลการประเมินก็จะไม่ช่วยผลักดันให้พนักงานปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ตัวอย่างเช่น การประเมินผลพนักงานขายโดยพิจารณาในเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำแทนที่จะพิจารณาจากยอดขาย จะไม่ผลักดันให้พนักงานขายมียอดขายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะระบบการประเมินมิได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญในงานนั้นๆ ในบางกิจการละเลยไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนแก่พนักงานมิได้พิจารณาจากผลการประเมินเป็นหลัก ผู้ที่มีผลงานดีกลับได้รับผลตอบแทนเท่ากับผู้ที่มีผลงานปกติ ผู้ที่มีผลงานดีจะลดประสิทธิภาพการทำงานของตนลงให้เท่ากับผู้ที่มีผลงานปกติ ซึ่งส่งผลให้กิจการมีผลผลิตลดลง พนักงานขาดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาที่ตามมาคือกิจการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้กับองค์การอื่น ทั้งยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกฝนคนใหม่ขึ้นมาแทนดังนั้นการวางแผนคนจึงมีความสำคัญและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง มิใช่ทำเพียงครั้งเดียวและต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงให้เข้ากับแนวโน้มกับสถานการณ์ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลควรให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งคอยดูแลและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม และมีหลักประกันเมื่อพ้นจากการร่วมงานขององค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานประจำ จำนวน 842 คน

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 270 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ5

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน สังกัดหน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต้อการลาออกของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้น

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ทำการปรับปรุงแก้ไข

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .872

10.ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิและให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจาก การธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 270 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 270 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วยระดับการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 270 คน ซึ่งจำแนกได้เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเป็นเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน ซึ่งจำแนกได้เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมามีอายุต่ำกว่า30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน สถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาสมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 หย่าร้าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และหม้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมามีรายได้น้อยกว่า 10,000

บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทน้อยกว่า 3 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมามากกว่า 11 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุงาน 6 – 8 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 อายุงาน 3 – 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และอายุงานระหว่าง 9 – 11 ปี จำนวน12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

สังกัดหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน สังกัดหน่วยงานฝ่ายผลิต มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาฝ่ายจัดหา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ฝ่ายบัญชีการเงิน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ฝ่ายวางแผน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ฝ่ายประกันคุณภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ฝ่ายบริหารกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และฝ่ายการตลาด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านปัจจัยพื้นฐาน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.46) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 5 รายการ ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.83) ความสะดวกในการมาทำงาน ($\overline{X}$ = 3.66) สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.51) บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.47) และรายได้ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\overline{X}$ = 3.42) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเพียงรายการเดียว คือ ถ้าจะตัดสินใจลาออกจากงาน สาเหตุมาจากปัญหาในปัจจัยด้านพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 2.87) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย บริษัทมีความมั่นคง ($\overline{X}$ = 3.69) บริษัทมีระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.58) สถานภาพการทำงานมีความมั่นคง ($\overline{X}$ = 3.53) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.42) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเพียงรายการเดียว คือ ถ้าจะตัดสินใจลาออกจากงาน สาเหตุมาจากปัญหาในปัจจัยด้านความไม่มั่นคงปลอดภัย ($\overline{X}$ = 2.72) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านสังคม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย ได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.45) และถ้าจะตัดสินใจลาออกจากงาน สาเหตุมาจากปัญหาในปัจจัยด้านสังคม ($\overline{X}$ = 3.42) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบริษัท ($\overline{X}$ = 3.38) ความชื่นชมต่อเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.38) ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ($\overline{X}$ = 3.28) และในหน่วยงานมีพนักงานที่ชอบเอารัดเอาเปรียบเพื่อน ($\overline{X}$ = 3.04) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านการยอมรับ-ยกย่อง พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 3.49) และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน $\overline{X}$ = 3.45) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย เมื่อมีการแข่งขันมักจะได้รับรางวัลเสมอ ($\overline{X}$ = 3.22) บริษัทส่งเสริมเรื่องการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยเสมอ ($\overline{X}$ = 3.20) และถ้าจะตัดสินใจลาออกจากงาน สาเหตุมาจากปัญหาในปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ ($\overline{X}$ = 3.76) บริษัทเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.65) และการดำรงชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.53) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 รายการ ประกอบด้วย คิดว่าประสบความสำเร็จในอาชีพแล้ว ($\overline{X}$ = 3.29) จะตัดสินใจลาออกจากงาน สาเหตุมาจากปัญหาในปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต ($\overline{X}$ = 3.04) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย เมื่อมีตำแหน่งว่างลงคิดว่าควรพิจารณาพนักงานภายในองค์การก่อน ($\overline{X}$ = 3.98) การจัดการบุคคลลงในตำแหน่งปัจจุบันทำได้เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.77) และการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่ได้ขึ้นกับระบบอาวุโส ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่แสดงถึงแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 5 รายการ ประกอบด้วย หลังการอบรมพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 3.85) การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 3.83) บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมตรงตามความต้องการ ($\overline{X}$ = 3.82) บริษัทมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.78) และสามารถมองอนาคตว่าสามารถพัฒนาไปอยู่ตำแหน่งไหนขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.69) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการประเมินค่างาน - ค่าตอบแทน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย การประเมินค่างานควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.89) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 3.75) และรายได้รวม (เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ) เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในแถบเดียวกันไม่มีความแตกต่าง($\overline{X}$ = 3.48) มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 รายการ ประกอบด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงานช่วยให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและทำให้

พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.36) และการปรับเงินเดือนล่าสุดที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.27) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการบำรุงรักษาพนักงาน พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย บริษัทบริการให้ความสะดวกกับพนักงานในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี (ดูแลความเป็นอยู่ สุขอนามัย ฯลฯ) ($\overline{X}$ = 3.62) และบริษัทจัดให้มีการบำรุงรักษาพนักงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.48) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการประเมินผลงาน พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย การประเมินผลงานของพนักงานที่ออกมาสามารถสะท้อนประสิทธิภาพขององค์การได้ ($\overline{X}$ = 3.67) และการประเมินผลงานที่ผ่านมามีความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.46) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) ทั้งนี้มีรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย บรรยากาศของบริษัทเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.69) และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.48) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องการธำรงรักษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 270 คน ซึ่งจำแนกได้เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

ปัจจัยด้านพื้นฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในประเด็นปัจจัยพื้นฐาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในทางกลับกันพนักงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยพบว่าปัจจัยการเดินทาง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยเรื่องรายได้ และปัจจัยการตัดสินใจลาออกจากงานมาจากปัจจัยพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ ลาออกของพนักงาน ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย ระดับความคิดเห็นในประเด็น ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพนักงานให้ความสำคัญ ระดับปานกลาง ผลจากการที่พนักงานมีความเห็นว่า ความมั่นคงของบริษัท ระเบียบปฏิบัติในการทำงาน สถานภาพการทำงานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย จึงส่งผลต่อความไม่มั่นคง ปลอดภัยในการทำงานได้ ทำให้พนักงานมีระดับความคิดเห็น ต่อความไม่มั่นคงปลอดภัยในระดับน้อย

ปัจจัยด้านสังคม ระดับความคิดเห็น ในประเด็น ปัจจัยด้านสังคม พบว่าพนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลาง พนักงานมีความเห็นว่าการเอาใจใส่จากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอสามารถแสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่การตัดสินใจลาออกมาจากปัจจัยด้านสังคม ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบริษัท ฯ (การมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีค่าสูงมาก) ความชื่นชมต่อเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (แสดงถึงความจริงใจ) จึงมีผลต่อปัจจัย ที่มีพนักงานเอารัดเอาเปรียบในหน่วยงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการยอมรับ -ยกย่อง ระดับความคิดเห็นในประเด็น ปัจจัยด้านการยอมรับ – ยกย่อง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลาง พนักงานมีความเห็นว่า การยอมรับจากหัวหน้างาน ผู้บริหาร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลยกย่อง ชมเชย มีค่าสูง จึงมีผลต่อปัจจัยด้านการยอมรับ – ยกย่อง ทำให้พนักงานมีระดับ ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ ลาออก สาเหตุมาจากปัจจัยด้านการยอมรับ ในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่าพนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลาง พนักงานมีความเห็นว่า ความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ บริษัทเปิดในการแสดงความสามารถ การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข มีค่าสูง จึงมีผลต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิตได้ทำให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อ การตัดสินใจลาออก สาเหตุมาจากปัจจัยด้านความสำเร็จ ในระดับน้อย

แนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน

ระดับความคิดเห็น การสรรหาและการคัดเลือก โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญระดับมาก มีความเห็นว่า เมื่อมีตำแหน่งว่างลงคิดว่าควรพิจารณาพนักงานภายในองค์กรก่อน มากที่สุด ระดับความคิดเห็นการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญระดับมาก มีความเห็นว่า หลังการอบรมพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มากที่สุด ระดับความคิดเห็น การประเมินค่างาน – ค่าตอบแทน โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญระดับมาก การประเมินค่างานควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ระดับความคิดเห็น การบำรุงรักษาพนักงาน โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญมาก บริษัทฯ ให้บริการความสะดวกกับพนักงานในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี ดูแลความเป็นอยู่ สุขอนามัย มากที่สุด ระดับความคิดเห็น การประเมินผลงาน โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญมาก การประเมินผลงานของพนักงานที่ออกมาสามารถสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กรได้มากที่สุด ระดับความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยพนักงานให้ความสำคัญมาก บรรยากาศของบริษัทเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ มีค่ามากที่สุด

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกมากที่สุดเป็นปัจจัยด้านพื้นฐานในเรื่องสวัสดิการที่จัดให้ยังอยู่ในระดับไม่เหมาะสม เรื่องรายได้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่วนแนวทางการธำรงรักษาพนักงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลงควรพิจารณาจากพนักงานในองค์กรก่อน การเลื่อนตำแหน่งงานควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเนื่องจากการอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาต่อยอดในประเด็นปัจจัยพื้นฐาน อาทิในปัจจัยเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการพนักงาน เนื่องจากสามารถพัฒนาเป็นกรณีศึกษาและนำไปปรับปรุงในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันโดยละเอียดเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2560). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: สุโขทัยธรรมธิราช.

[2] จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2556). **สุขภาพจิตในการทำงานและพฤติกรรมของมนุษย์.** เอกสารกองกลางพยาบาล,

[3] ดวงพร หุตะเสวี. (2558). **การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[4] พิชิต เทพวรรณ์, (2560). **การบริหารการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ 204. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[5] นเรศ ภูโคกสูง. (2561). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด. (มหาชน).**งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[6] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

[7] ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[8] พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[9] เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation.** ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริม ความรู้

[10] ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2559). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัทอดิเทพ จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

[11] สมพงษ์ เกษมสิน (2521). **การบริหาร.** กรุงเทพฯโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. สมยศนาวิการ.

[12] อุทัย เลาหวิเชียร. (2547) **องค์การและการจัดการงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 414 – 421

[13] อมรากุล อินโอชานนท์. (2532). **ความเครียดในการทำงานในกองสุขภาพจิต : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขในสุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ การศาสนา.

[14] Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). **Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management.** Indianapolis: Wiley.

[15] Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont.** California: Thomson Wadsworth.

[16] Feldman, D. & Arnold, H. (1983). **Management individual and group behavior in organizations.** Tokyo: McGraw-Hill.

[17] Frederick, Herzberg et al. (1959). **The Motivation of work.** New York: John Wiley & Sons.

Proceedings

The 8th National Academic Conference
"Thepsatri Management Science Academic Conference"

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8

วิทยาการจัดการเทพสตรี
วิชาการ

30 พฤษภาคม 2566

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ห้องที่ 5 (Meeting ID : 9815757377 Passcode : 934315)

ผู้วิพากษ์ : **1. รศ.ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ 2. รศ.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์**

ลำดับ	เวลานำเสนอ	ชื่อเรื่อง	เจ้าของบทความ
เริ่มลงทะเบียนเวลา 12.30 น.			
1	13.00 – 13.20 น.	ผลกระทบของการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยปทุมธานี ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19	พรชนก นิ่มนวล, พรชิตา นิ่มนวล, ประภัสสร ผ่องสุข และ จิตราภา สุขคำ
2	13.20 – 13.40 น.	องค์ประกอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน : มุมมองทางด้านนิติศาสตร์และการบริหารจัดการ	เกรียงไกร รอบรู้
3	13.40 – 14.00 น.	แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว
4	14.00 – 14.20 น.	ปัจจัยความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ชนิตา เอี่ยมสะอาด, มนตรี แย้มมั่งมี และ สุทธิดา ถนอมวงศ์
5	14.20 – 14.40 น.	การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	ชนิตา เอี่ยมสะอาด, สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ และ สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย
6	14.40 – 15.00 น.	ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	ผานิตย์ นวลนิ่ม และ พรพรรณ เหมะพันธุ์
7	15.00 – 15.20 น.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จของโครงการการจัดทำสารสนเทศตำบลต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร	วศินี ชีวชัชวาล และ พรพรรณ เหมะพันธุ์
8	15.20 – 15.40 น.	พฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	จิรภัทร์ แสงรูจี, วรารัตน์ บุญฤทธิ์, สร้อยสุดา ทิพย์ละคร, อธิพงษ์ น้อมนุช และ ธรณินทร์ เสนานิมิตร
9	15.40 – 16.00 น.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเข้าใช้บริการร้านสะดวกซักของประชาชน ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร	ปณียา อินทกาศ

การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
A STUDY OF CAUSED OPERATIONAL STRESS OF A PRODUCTION STAFF OF A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
E-mail: Ratchi2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) และ One-way ANOVA และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = .386) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = .516) รองลงมาด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.54, S.D. = .567) ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.48, S.D. = .588) และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = .634) ตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน พบว่าผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .466, Sig. = .000) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .374, Sig. = .000) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (r = .282, Sig. = .002) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความเครียดในการปฏิบัติงาน, พนักงานฝ่ายผลิต

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1. To study differences in personal factors affecting work motivation classified by gender, age, and education level length of work 2. To study the relationship between motivation and work stress of production staff of a private company. The sample used in this research was the samples were 130 employees of a private company. The research tool was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of Descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics including t-test (Independent - Samples) and One-way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient analysis.

The results of the data analysis 1. The analysis of the personal data of the respondents showed that most of them are male, aged 31-40 years, have a bachelor's degree. Have a period of work 1-5 years and have an average monthly income of 15,001 - 20,000 baht. 2. The results of an analysis of the motivation causing stress in the employee's performance of a private company. It was found that most of them had motivation caused overall work stress at a high level ($\bar{X}$= 3.49, S.D. = .386). When considered on a single side, it was found that the working relationship was at a high level. ($\bar{X}$= 3.59, S.D. = .516), followed by job characteristics at a high level ($\bar{X}$= 3.54, S.D.= .567), roles and functions in the organization were at a high level ($\bar{X}$= 3.48, S.D. = .588), and the success and career advancement were at a moderate level ($\bar{X}$= 3.42, S.D.=.634), respectively. 3. Analysis results of company employee assumptions of a private company. It was found that employees with different personal factors had different effects on their motivation for stress. It was found that the results of analysis of different personal factors had no different effect on motivation caused stress. 4. The results of analysis of the relationship between motivation and stress of company employees of a private company. It was found that job-related factors and work-relational factors were found to be related at low levels (r = .468, Sig = .000), followed by job characteristics and success and progress factors. Occupation was very low correlated (r = .375, Sig = .000), and the work relationship factor with the success and career progression factor was very low (r=.280, Sig = .002), respectively.

KEYWORDS: MOTIVATION, OPERATIONAL STRESS, PRODUCTION WORKERS

บทนำ

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอุตสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่คาดหวังย่อมเป็นไปได้ง่าย การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2560)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ในที่ทำงานออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุมเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้แค่ ผ่าน ๆ ไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหลานี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (จิราภรณ์ แพรอัตถ์. 2560)

ความเครียดจากที่ทำงาน คือ ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากงานโดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากรและความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมาก คือ ความท้าทาย (Challenge) คือ ภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน เพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลายและพอใจ Challenge เป็นสิ่งที่ดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงาน จึงเป็นคำกล่าวที่ว่าความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชีวิตแต่หากความท้าทายนั้นได้กลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำและไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน (กรมกรมสุขภาพจิต. 2561)

งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมากกว่าเป็นการดำรงชีวิตให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ งานมิได้เพียง ครอบครองเวลาส่วนใหญ่ของเราแท้จริงแล้วงานได้ครอบครองช่วงเวลาในชีวิตที่เรามีอยู่มากเสียจนกระทั่งความสุขใจในงานมิใช่เป็นเพียงสิ่งดี ๆ ในชีวิตเท่านั้น แต่กลับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่ทำให้ชีวิตของเรามีความหมายในทางกลับกันงานยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไหร่ก็ยิ่งสร้างความกดดันหรือความเครียดมากขึ้นเท่านั้น นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ผลการสำรวจสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทย โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นพื้นที่เสี่ยงที่พบผู้ที่มีความเครียดสูงมากที่สุด โดยมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการงาน (เพลินพิศ วิบูลย์กุล. 2558).

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในปีคริสต์ศักราช 2008 และเป็นบริษัทที่มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นภายในประเทศไทยร้อยละ 100 เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจการผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์หลัก คือ ชิ้นส่วนตู้เย็น ชิ้นส่วนยานยนต์ แม่พิมพ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ถูกนำไปใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรม ยานยนต์ ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์และอื่น ๆ จากการก่อตั้งของบริษัทฯที่ผ่านมานั้น กล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความยั่งยืนก็คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งองค์กร จะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้เน้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่ควรมีสิ่งจูงใจหรือเหตุ ที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกมากที่สุด เป็นที่สังเกตว่าอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตนั้นจะค่อนข้างสูงมาก หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ เพราะนอกจากความเครียดที่เกิดจากการทำงานแล้ว พนักงานยังต้องเผชิญกับความเครียดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายนอกอีกมากมาย เริ่มตั้งแต่การออกมาทำงาน ตอนเช้าก็ต้องพบกับปัญหาการจราจรติดขัดในการเดินทางมาทำงาน เมื่อมาถึงที่ทำงานก็พบกับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากตัวเนื้องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น (ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. 2559).

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตให้มีความสุขในการทำงานเกิดขวัญกำลังใจรวมถึงมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำผลสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน มีความแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กัน

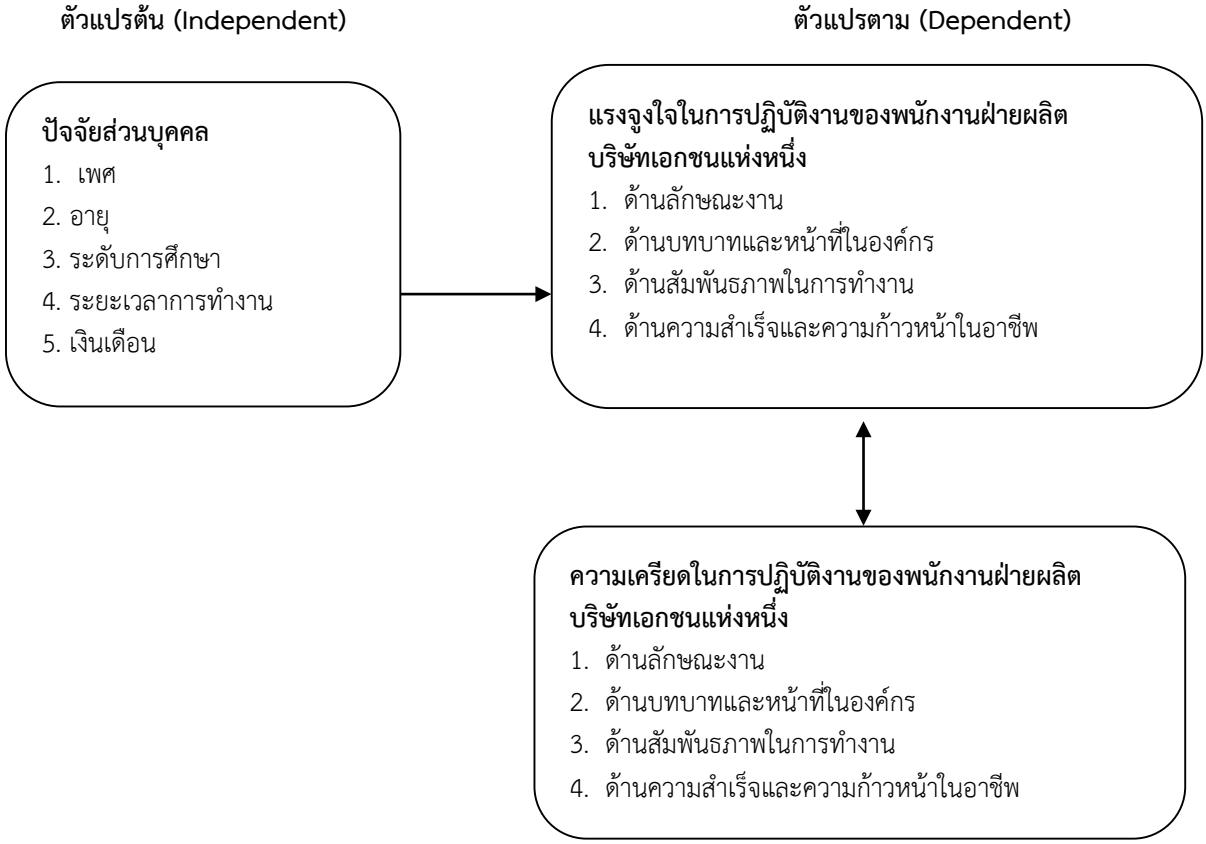
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลดระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในองค์กร

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย The two Factor Theory พบว่า มีมิติ 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีราย ละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุดชารี, 2563)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Faction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดย ตรง ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้รับงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Faction) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของ บุคลากรในการทำงา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานให้แห่งใหม่

6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่าทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้ในกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตามกรณีการนำไปใช้ในพนักงานระดับต่ำลงไป หรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวได้ทีเดียวนัก และให้ผลผลิตผิดเพี้ยนไปได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2560 อ้างถึงใน วีรนุช ตรีลักษณ์อานนท์, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความเครียดนี้กล่าวถึง ความหมายของความเครียด ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ผลกระทบที่เกิดจากความเครียดผลกระทบที่เกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน และประเภทของความเครียดดังนี้

Luckman and Sorensen (1976: 10) กล่าวว่า ความเครียดมีอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในหรือ ภายนอกตัวบุคคล โดยมีผลกระทบต่อความต้องการขั้นพื้นฐานหรือส่งผลต่อภาวะสมดุลของบุคคล ซึ่ง สามารถสรุปความหมายของความเครียดไว้ดังนี้

(1) สิ่งใดก็ตามที่คุกคามหรือก่อให้เกิดอันตรายกับบุคคล

(2) สิ่งใดก็ตามที่ทำให้บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นความต้องการพื้นฐานของ บุคคล

(3) สิ่งที่รบกวนพัฒนาการด้านร่ากายและจิตใจของบุคคล สิ่งนั้นมีผลทำให้ร่างกายและ จิตใจขาดความสมดุล จากความหมายของ Luckman and Sorensen

Margolis, Kroes and Quinn (1974: 651) กล่าวว่า ความเครียดที่เกี่ยวกับงาน คือ ความเครียดที่เป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับลักษณะของงานซึ่งความสัมพันธ์นี้มีส่วนทำลายกระบวนการทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นตัวทำลายกระบวนการภายในร่างกายและจิตใจที่มีผลต่อความเครียดในงาน

Thoresen and Eagleston และ Cooper and Davidson (อ้างถึงในสุนันท์ ฤทธิ์มนตรี, 2543:8) กล่าวว่าความเครียด (Stress) มาจากภาษาละติน คือ Stringer หมายถึงการตึงเครียดอึดอัด ซึ่งเป็นคำที่ถูกใช้ในศตวรรษที่ 17 เพื่อพรรณนาถึงความยากลำบาก หรือความทุกข์ต่อมาในศตวรรษ ที่ 18 ความเครียด หมายถึงแรงกดดัน ความตึงหรือความพยายามอย่างสูงของแต่ละบุคคล

Aron Antonovsky (1991: 72) และ Kleinmuntz (1974: 564) ให้คำนิยามไว้ว่าความเครียดเป็นสิ่งใดก็ตามที่รบกวนความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือเข้ามาแทรกซ้อนและคุกคามวงจร การทำงานตามปกติของร่างกายและจิตใจ ทำให้ร่างกายและจิตใจเสียดุลยภาพที่คนปกติพึงมีซึ่งอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น ความกลัว หรือความเจ็บป่วยต่าง ๆ รวมทั้งความบีบคั้นทางร่างกายจิตใจและอารมณ์หรือสภาพแวดล้อมรอบข้าภายนอกตัวบุคคลที่ต้องเผชิญ

Selye (1978 : 5) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด กล่าวว่า ความเครียดเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบไม่เฉพาะเจาะจงที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจในสภาพปัญหา ทุกปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรก็ตามถือว่าเป็นความเครียด ความหมายของความเครียดนั้นยากที่จะจำกัดลงไปให้เฉพาะเจาะจง เนื่องจากเป็นเรื่องที่นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาและกลุ่มวิชาชีพในทีมสุขภาพให้ความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวางทำให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายสามารถจัดกลุ่มได้3 กลุ่มใหญ่คือ การให้คำนิยามโดยเน้นสิ่งเร้า (Stimulus Definition) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือ ความตึงเครียดในบุคคลผู้ที่ให้คำอธิบายที่เน้นสิ่งเร้า

Kalleberg (1977: 124) กล่าวว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลเมื่อไม่ได้รับความพึงพอใจจากการแสดงบทบาทในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ก่อให้เกิดความสับสน กระวนกระวาย เบื่อหน่ายและท้อแท้ใจ เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2558 : 53) และบัณฑิต ศรไพศาล (2561 : 62) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาพทางชีวเคมีภายในร่างกายและจิตใจของแต่ละคน มีการตอบสนอง หรือตื่นตัวต่อสิ่งเร้าที่จู่โจม เข้ามา หรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นสภาพที่สะท้อนถึงความพยายามที่ร่างกายและจิตใจของแต่ละคนเกิดการปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมตัวรับกับความกดดันต่าง ๆ รวมทั้งอาจเป็นสถานการณ์ ที่ฉุกเฉินหรือเป็นอันตรายก็ได้

กรมกรมสุขภาพจิต (2561 : 1) กล่าวว่า ความเครียดว่าเป็นอาการที่ร่างกายและ จิตใจเกิดการตื่นตัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งบุคคลคิดว่าไม่น่าพอใจ หรือเป็นเรื่องที่เกินกำลังความสามารถและทรัพยากรที่จะแก้ไขได้ทำให้เกิดความหนักใจเป็นทุกข์และอาจทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตามไปด้วย

จากความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์สถานการณ์ลักษณะงาน นโยบาย และวิธีปฏิบัติงานเงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทั้งในแง่บวก

และในแง่ลบ ส่งผลทำให้เกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายจิตใจพฤติกรรมที่ไม่ปกติทำให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสม และไม่สมดุลต่อร่างกายขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานประจำ จำนวน 192 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ5

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
    1. ด้านลักษณะงาน
    2. ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร
    3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
    4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย
4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .870

10.ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 130 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 130 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s method)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Sig	ยอมรับ/ปฏิเสธ
เพศ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.410	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.312	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.186	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.615	ปฏิเสธ
อายุ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.307	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.984	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.212	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.791	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.218	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.731	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.278	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.532	ปฏิเสธ

ระยะเวลาการทำงาน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.073	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.065	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.095	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.872	ปฏิเสธ
เงินเดือน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.174	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.531	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.416	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.910	ปฏิเสธ

จากตารางพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกตามเพศ พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต		ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.172	.466**	.374**
	Sig.		.061	.000	.000
	N		120	120	120
ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	Pearson Correlation		1	.173	.146
	Sig.			.059	.112
	N			120	120
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Pearson Correlation			1	.282**
	Sig.				.002
	N				120
ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	Pearson Correlation				1
	Sig.				
	N				

จากตารางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .466, Sig. = .000) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .374, Sig. = .000) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (r = .282, Sig. = .002) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยรวมทุกด้านที่จะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าด้านลักษณะงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง การงานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงานงานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดันและการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก ตามลำดับ

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่าด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ยุติธรรม เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บรรยากาศในการทำงาน ไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถ ไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญ ๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้ สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน พบว่า ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

สรุปผลความสัมพันธ์

พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าด้านลักษณะงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง การงานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดัน และการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก เพราะว่าด้านลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยหลัก ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินโอสถ หัศบำเรอ (2560) และอมรากุล อินโอชานนท์ (2562) กล่าวว่าลักษณะงาน ปริมาณงานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง เช่น การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้ แต่จำเป็นต้องทำจึงเกิดความวิตกกังวล หรือ งานหนักเกินไปคน ๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่าด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ยุติธรรมเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจนซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Mclean Alan A. (1988) ว่าตัวการสำคัญที่นำมาซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเองและความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บรรยากาศในการทำงานไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Robbins (1991) ว่าความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demand) คือการขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานการขาดมนุษยสัมพันธ์การไม่สามารถติดต่อสื่อสารหรือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ย่อมสามารถส่งผลต่อความเครียดเช่นกัน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญ ๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Alan A. Mclean (1988) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่า ๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่กำกวมหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อย ๆ มักนำมาซึ่งความเครียดสถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมาก มักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สามารถนำมาใช้การปรับปรุงกระบวนการและการจัดแผนงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

1.2 สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลดระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากข้อมูลที่รวบรวมได้นั้นเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขอพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บางส่วนเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น จึงควรกระทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของจำนวนพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2.2 ควรวางแผนทำแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อความรวดเร็วในการทำวิจัยเพราะการแจกแบบสอบถามและการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมเพื่อคำนวณนั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

กรมกรมสุขภาพจิต. (2561). **คู่มือคลายเครียด.** ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ดีไซน์คอนดักชั่น.

จิราภรณ์ แพรอัตถ์. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ชูทิตย์ ปานปรีชา. (2529). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สุโขทัยธรรมธิราช.

ชินโอสถ หัศบำเรอ. (2560). **สุขภาพจิตในการทำงานและพฤติกรรมของมนุษย์.** เอกสารกองกลางพยาบาล, 10(3), ธันวาคม 15-17.

ดวงพร หุตะเสวี. (2544). **การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ติน ปรัชญพฤทธ์. (2535). **การบริหารการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ 204. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นเรศ ภูโคกสูง. (2541). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).** งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร..

เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation.** ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2559). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทางาน : ศึกษากรณี บริษัท อดิเทพจำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพงษ์ เกษมสิน (2521). **การบริหาร.** กรุงเทพฯโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. สมยศนาวิการ.

สุระ หีบโอสถ. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมรากุล อินโอชานนท์. (2562). **ความเครียดในการทำงานในกองสุขภาพจิต : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขในสุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ การศาสนา.

อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.** ภาคนิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). **Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management.** Indianapolis: Wiley.

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont.** California: Thomson Wadsworth.

Feldman, D. & Arnold, H. (1983). **Management individual and group behavior in organizations.** Tokyo: McGraw-Hill.

Frederick, Herzberg et al. (1959). **The Motivation of work.** New York: John Wiley & Sons.

Ghiselli, E. E., and Clarence W. B. (1955). **Personnel and industrial psychology.** New York: McGraw- Hill.

Gilmer, Von Haller B. (1971). **Industrial psychology.** New York: McGraw-Hill.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of education.** 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernarol & Synderman, Barbara Bloch. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, lnc.

Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). **Work motivation: Theory and practice. American Psychologist.**

Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). **Consumer Behavior: Concepts and Applications.** 3rd. ed. New York: McGraw Hill.

Maw, W.H. & Maw, E.W. (1964). **Differences between children with high and low curiosity: a summary.** Moravia, New York: Chronicale Guidance Publications.

Maw, W.H. & Maw, E.W. (1965). **Differences in preference for investigatory activities, by school children who differ in curiosity level.** Psychology in the Schools.



6th IMMS 2022

INTERNATIONAL MULTICONFERENCE OF MANAGEMENT SCIENCE 2022

National and International Conference on Achieving the Sustainable Development Goals: Prospects and Implications for Asian Business

วันที่ 21 กรกฎาคม 2565

BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านวิทยาการจัดการ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2565

INTERNATIONAL MULTICONFERENCE OF MANAGEMENT SCIENCE 2022

National and International Conference on Achieving the Sustainable Development Goals: Prospects and Implications for Asian Business

เอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ

BSRU FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

Conference Proceeding;
- Oral Presentation
- Poster Presentation

สามารถดาวน์โหลดได้ที่ 1. เว็บไซต์ http://management.bsru.ac.th/imms2022/
2. SCAN QR-CODE

กำหนดการนำเสนอ (Poster)

ณ อาคาร 7 ชั้น 8 ห้อง 785

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วันพฤหัสบดีที่ 21 กรกฎาคม 2565

****

ห้องประชุม 6 ชั้น 8 ห้อง 785 เวลา 13.00 – 17.00 น.		
Session Chair: ผศ.ดร.สุรชาติ บัวชุม		
Session Chair: ดร.จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์		
Poster		
1	การบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัย **ผู้วิจัย:** วิรัชต์ เนตรทัศน์	
2	กระบวนการสร้างสรรค์รายการพ็อดคาสท์ในประเทศไทย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ฟังเจเนอเรชั่น Y และ Z **ผู้วิจัย:** ศุภณัฐ เลิศรักษ์กุล, ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์	
3	กลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาสื่อบน Platform OTT ในปัจจุบันส่งผลต่อการใช้งานและความพึงพอใจของผู้บริโภคสื่อ **ผู้วิจัย:** ฐิติมา กยะกร, ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์	
4	การขยายเพดานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบเพื่อรับบำนาญของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม **ผู้วิจัย:** นันทชัย ปัญญาสุรฤทธิ์, อนันต์ ธรรมชาลัย	
5	การพัฒนาและการสร้างแบรนด์ผลิตภัณฑ์สินค้าประจำตำบลคอกกระบือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร **ผู้วิจัย:** สรรพัชญ์ เจียระนานนท์, สิงห์ สิงห์ขจร, พิบูลย์ วิฑูรย์ปัญญากุล, ณัฏฐ์ เดชะปัญญา, ไซนิล สมบูรณ์	
6	การวิเคราะห์ SWOT จากผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก ตำบลบางโทรัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ของกลุ่มสมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลิ่นไอตาล **ผู้วิจัย:** ธีรวีร์ เอี่ยมสุวรรณ, สุทธิพงษ์ หนูทองแก้ว	
7	การเขียนโครงสร้างของบทซีรีส์วายและสร้างตัวละครให้เกิดขึ้นในซีรีส์วาย **ผู้วิจัย:** ชนิภรณ์ ชูเรืองโรจน์ , ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์	
8	ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้บริการศูนย์บริการวิชาการ One Stop Service คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา **ผู้วิจัย:** ภิรษา โชติรุจิโสภณ	

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้จากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยมงคล คณาจารย์ที่ปรึกษาและทีมงาน U2T ประจำตำบลชัยมงคล คณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนชัยมงคลพัฒนา ประชาชนในตำบลชัยมงคล รวมทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูล ในท้ายที่สุดขอขอบคุณ โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (U2T) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

กนกพร ฉิมพลี. (2555). **รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักรสาน: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กนกวรา พวงประยงค์ และวิภาภรณ์ เครือจันทร์. (2563). กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภมิ** (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 5(1), 56-71.

กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกร์. (2565). **ประวัติ/ความเป็นมาของปลานิล.** สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2565, https://www4.fisheries.go.th/local/index.php/main/view_blog2/1220/64289/2315

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2548). **พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548**. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2562). **คู่มือการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน.** สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565, จาก shorturl.at/nuAQ9

กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2565). **ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน.** สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2565. จาก https://smce.doae.go.th/smce1/report/select_report_smce.php?report_id=17

ณฐวัฒน์ พระงาม. (2555). **การจัดการเชิงกลยุทธ์.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

นวรัตน์ นิธิชัยอนันต์ และนภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย. (2561). การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา: กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวบ้านโจรก. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.** 13(46), 101-111. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/105555/123772

มนเทียร โรหิตเสถียร. (2549). **การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์จากผ้าในจังหวัดเชียงใหม่.** (การศึกษาอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

มินระดา โคตรศรีวงศ์, และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2559). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จ กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าไหมบ้านหวายลึม ตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด. **Veridian E-Journal, Silpakorn University.** 9(3), 1632-1645. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/84744/67491

ยุทธจักร พรมช่วย. (2555). **ความสำเร็จในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนตำบลบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์.** การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรางคณา จันทร์คง. (2557). **การถอดบทเรียน.** สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565, จาก https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book571/rsearch571.pdf

วราภรณ์ ศรีบุญ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น (OTOP) ในจังหวัดสงขลา.** สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565. จาก https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/6073/1/310985.pdf

สัจจา บรรจงศิร, บุญญฤทธิ์ มุ่งจองกลาง และปาลีรัตน์ การดี. (2554). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**, 1:178-197. https://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/1_15_166.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). **รายงานภาวะสังคมไทยประจำปี 2553**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2557 จาก http://social.nesdb.go.th/social/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579).**

เสรี พงศ์พิศ. (2552). **คู่มือการทำวิสาหกิจชุมชน.** กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2554). **ถอดบทเรียน: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2564, จาก shorturl.at/bnNZ0

การทดสอบความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ด้วยวิธีการของโกลเฟลด์ – ควอนต์

กัมพล เชื้อแถว[1]

บทคัดย่อ

ปัญหาประการหนึ่งของการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบจำลองถดถอยอย่างง่ายหรือแบบถดถอยเชิงซ้อนนั้น กรณีการเก็บข้อมูลที่ผิดพลาด โดยละเลยตัวแปรอิสระจะส่งผลให้ค่าตัวรบกวนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ซึ่งเกิดจากการที่กำหนดแบบจำลองไม่ถูกต้อง ทำให้ความแปรปรวนของตัวประมาณค่าพารามิเตอร์ขาดประสิทธิภาพ แต่ตัวประมาณค่ายังคงมีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียงเชิงเส้นที่ดีที่สุด และมีความแนบนัย จากข้อสมมุติของแบบจำลองถดถอยอย่างง่าย ค่าความแปรปรวนของพจน์ตัวรบกวนจะต้องมีค่าคงที่ เท่ากับ $E(u^2) = \sigma^2$ แต่ถ้า $E(u^2) \neq \sigma^2$ แสดงว่า เกิดปัญหาที่เรียกว่า ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ส่งผลให้การประมาณค่าความแปรปรวนเอนเอียง การทดสอบสมมุติฐานจะไม่น่าเชื่อถือ ผลที่ตามมาได้แก่

1. ไม่สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนของค่าพารามิเตอร์ได้

2. การทดสอบสมมุติฐาน ค่า F – test และค่า t – test จะไม่น่าเชื่อถือ

3. ตัวประมาณค่า α, β ที่มีความแนบนัย และ ตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่ จะไม่ส่งผลกระทบในการพยากรณ์เมื่อสิ่งตัวอย่างใหญ่ ($n \geq 30$)

วิธีการทดสอบความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่วิธีการหนึ่งคือ การทดสอบของโกลเฟลด์ – ควอนต์

คำสำคัญ : 1) แบบจำลองถดถอย 2) ตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ และ 3) วิธีการทดสอบโกลเฟลด์ – ควอนต์

Abstract

One of the problems in data analysis on simple regression models or multiple regression model are the missing collection of data and neglecting the independent variables, as a result the relationship between disturbance term and independent variables from invalid model In this case the variance of the parameter estimator to be inefficient but the estimator are the best linear unbiased estimation and there is a consistency. The assumptions of the simple regression model, the variance of the disturbance term is homoscedasticity, equal to $E(u^2) = \sigma^2$ but if the $E(u^2) \neq \sigma^2$ is so called heterocedasticity. The result of variance estimating is bias, the hypothesis testing is an unreliable. The consequences include such as

1. it could not be calculated the variance of the parameter 2.
the hypothesis test, the F-test and the t-test are unreliable 3.
an estimator α, β are consistency and heterocedasticity. It will not affect the forecast when the data is the large sample.

The method for testing the heterocedasticity is Goldfeld – Quandt test

Keywords: 1) regression model 2) heteroscedasticity and 3) Goldfeld – Quandt test

บทนำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบจำลองถดถอยอย่างง่ายหรือแบบจำลองถดถอยเชิงซ้อนนั้น บางกรณีการเก็บข้อมูลที่ผิดพลาด โดยทำให้ละเลยตัวแปรอิสระจะส่งผลให้ค่าตัวรบกวนอาจจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ซึ่งเกิดจากการที่กำหนดแบบจำลองไม่ถูกต้อง ทำให้ความแปรปรวนของตัวประมาณค่าพารามิเตอร์ขาดประสิทธิภาพ แต่ตัวประมาณค่ายังคงมีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียงเชิงเส้นที่ดีที่สุด (BLUE) และมีความแนบนัย (consistency) โดยจากข้อสมมุติประการหนึ่งของแบบจำลองถดถอยอย่างง่าย ค่าความแปรปรวนของพจน์ตัวรบกวน (disturbance term: u_i) จะต้องมีค่าคงที่หรือเรียกว่าความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนคงที่ (homoscedasticity) ซึ่งเท่ากับ $E(u^2) = \sigma^2$ เมื่อ i = 1 , 2 , 3 , …, n หรือความแปรปรวนที่สอดคล้องกับตัวแปร X มีค่าคงที่ แต่ถ้า $E(u^2) \neq \sigma^2$ มีค่าไม่คงที่ แสดงว่า เกิดปัญหาที่เรียกว่า ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ดังนั้นสาเหตุของการเกิดปัญหาตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่มี 2 ประการ คือ 1) เวลา จากข้อมูลจำนวนหลายๆ ชุด ที่ได้จากการวัดความคลาดเคลื่อนในการวัดจะมีค่ามากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าความแปรปรวนของข้อมูลภาคตัดขวาง จะมีความแตกต่างกันตามขนาดหรือลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) จะมีความแตกต่างกันในขนาดหรือลำดับ และ 2) ตัวแปรอิสระ (X) เมื่อค่าสังเกต X_i เปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน u เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดย จะส่งผลต่อให้การคำนวณดังนี้

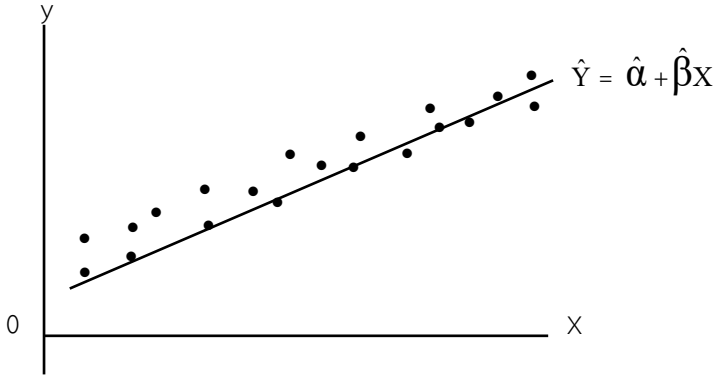
1. ไม่สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนของค่าพารามิเตอร์ได้ เช่น กำหนดให้ $Y_i = a + bX_i + u_i$ และให้ $Var(u_i) = \sigma_i^2$ จากการคำนวณค่า Y_i โดยการแทนค่า X_i ค่าใดค่าหนึ่งในสมการ จะทำให้ความแปรปรวนของค่า Y สูงขึ้น การพยากรณ์ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะในการพยากรณ์ค่าความแปรปรวนของ Y ได้รวบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน u และความแปรปรวนของตัวปราณค่าพารามิเตอร์ เนื่องจากค่าความแปรปรวนของ Y ไม่ใช่ค่าที่ต่ำสุด เพราะปัญหาของความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ถ้ากรณีของค่าความแปรปรวนของตัวรบกวนมีค่าคงที่ ในการคำนวณค่า b ด้วยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด คือ $b = \frac{\sum X_i Y_i}{\sum X_i^2}$ เมื่อ $X_i = X_i - \overline{X}$ และ $Y_i = Y_i - \overline{Y}$ ค่าความแปรปรวนของ b จะได้ค่า $Var(\hat{b}) = \frac{\sum X_i^2 \sigma_i^2}{(\sum X_i^2)^2}$ ซึ่งกรณีนี้เกิดปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ ซึ่งจะแตกต่างจากการคำนวณค่า $Var(\hat{b}) = \frac{\sigma^2}{\sum X_i^2}$ คือค่าความแปรปรวนของพจน์ตัวรบกวนมีค่าคงที่ (homosedastiscity)

2. การคำนวณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด จะพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียง และมีความแนบนัย แต่ไม่มีคุณสมบัติมีประสิทธิภาพ ปัญหาเมื่อตัวรบกวน (u) มีความแปรปรวนไม่คงที่แล้ว ทำให้ค่า Y ที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยวิธีการถดถอยมีความแปรปรวนมากขึ้นและเมื่อความแปรปรวนไม่คงที่แล้ว การทดสอบสมมุติฐาน ค่า F – test และค่า t – test จะไม่น่าเชื่อถือ

3. ตัวประมาณค่าพารามิเตอร์α, β ที่มีความแนบนัย (consistency) ตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่จะไม่ส่งผลกระทบในการพยากรณ์เมื่อสิ่งตัวอย่างใหญ่ ($n \geq 30$) จะเกิดความแม่นยำ และลิมิตของความน่าจะเป็นของ β เท่ากับ β และลิมิตของความน่าจะเป็นของ α เท่ากับ α

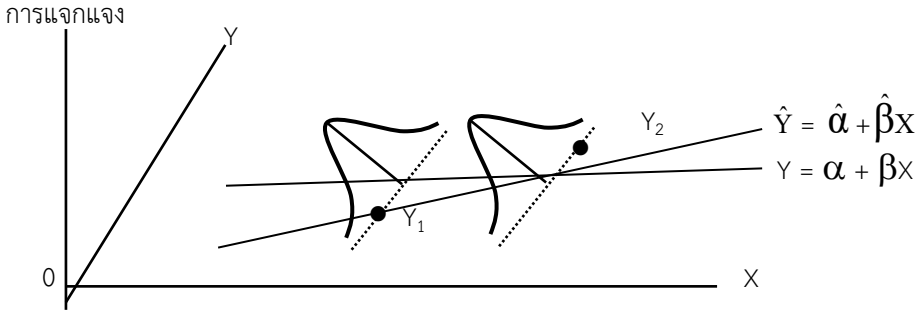
เนื้อหา

กำหนดให้ $Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_k X_{ik} + u_i$ เมื่อ u_i คือ ตัวคลาดเคลื่อนและความแปรปรวนของ u_i มีค่าคงที่สำหรับทุกๆ ค่าของ X_i กรณีที่การกระจายค่าของ u_i รอบๆ ค่าเฉลี่ยจะมีลักษณะไม่แตกต่างกันไม่ว่าค่าใดๆ ของความแปรปรวนจะมีค่าคงที่ เมื่อ $E(u_i^2) = \sigma^2$ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่

เมื่อการกระจายของตัวคลาดเคลื่อนจะกระจายอยู่รอบๆ ค่าเฉลี่ยของค่า Y ค่าคำนวณของเส้นถดถอยและการกระจายคงที่ของตัวคลาดเคลื่อนแสดงได้ดังภาพที่ 2

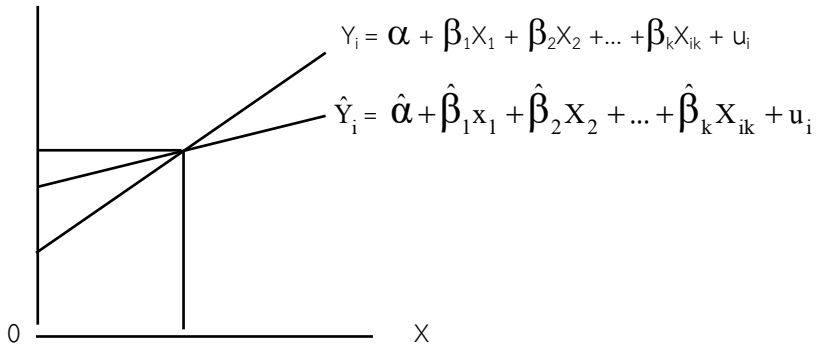


ภาพที่ 2 ตัวคลาดเคลื่อนการกระจายคงที่

ภาพที่ 2 ตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity) ดังนั้น $E(e_i^2) = E(u_i^2) = \sigma^2$ ตัวคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จะได้ว่า $E(e_i e_j) = 0$ และ $i \neq j$ และตัวคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ เมื่อ $E(e_i X_j) = 0$ กรณีที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข $E(e_i^2) = E(u_i^2) = \sigma^2$ โดยค่าความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เส้นถดถอยที่คำนวณได้ขาดความเชื่อมั่นซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้ เรียกว่า ความแปรปรวนไม่คงที่ (heterocedasticity) และในกรณีที่ $E(e_i e_j) \neq 0$ แสดงว่าค่าของ $E(e_i e_j)$ ที่อยู่นอกเส้นทแยงมุมของความแปรปรวนนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีค่าไม่เท่ากับ 0 ซึ่งถือว่าตัวคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ในตัวเอง (autocorrelation disturbance) ส่วนกรณีของตัวคลาดเคลื่อนจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ เมื่อ $E(e_i X_j) \neq 0$ จะเกิดปัญหา

Y

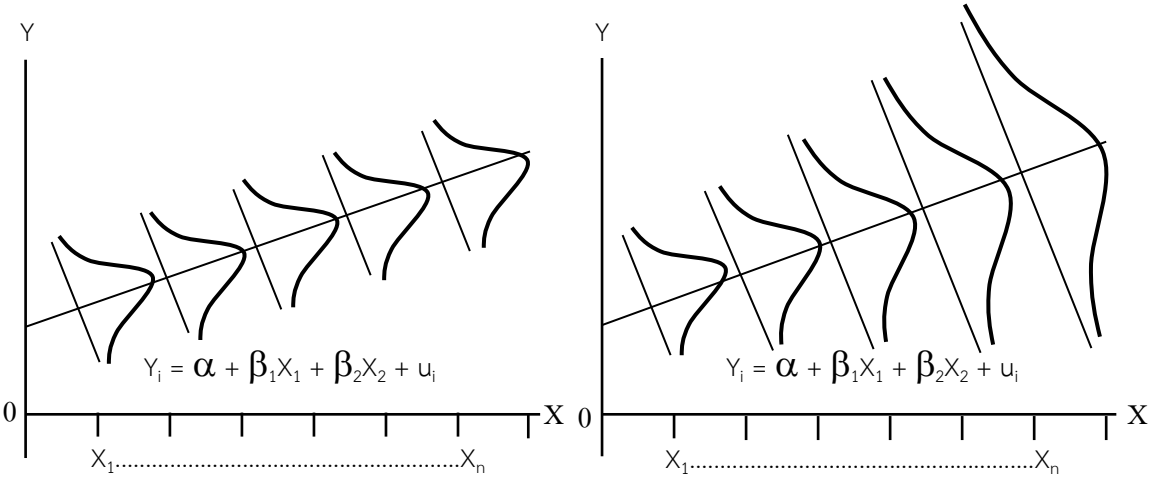
พหุสัมพันธ์ในตัวกับตัวแปรอิสระ เพราะค่าตัวคลาดเคลื่อนจะต้องเป็นอิสระกับตัวแปรอิสระ X_i โดย $E(e_iX_j) = 0$ แต่ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะตรงข้ามกันคือ $E(Y_i) \neq \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 +,..., \beta_kX_{ik} + u_i$ และเนื่องจาก $E(e_iX_j) \neq 0$ และเกิดสหสัมพันธ์ในตัว (autocorrelation) โดยการคำนวณกำลังสองน้อยที่สุดจะมีค่าต่ำกว่าความสัมพันธ์จริงๆ เฉพาะในส่วนที่อยู่เหนือค่าเฉลี่ย เกิดสหสัมพันธ์ในตัวเองดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 เกิดสหสัมพันธ์ในตัวเอง

เมื่อเกิดสหสัมพันธ์ในตัวเองค่าเฉลี่ย Y มีค่ามากกว่า $\hat{Y}$ ถ้าตัวแปรอิสระ (X_i) มีค่ามากจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Y_i มีค่ามากกว่า $\hat{Y}_i$ แต่ถ้าตัวแปรอิสระ (X_i) มีค่าน้อย จะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Y_i มีค่าน้อยกว่า $\hat{Y}_i$ และถ้าไม่เป็นไปตามเงื่อนไขนี้แล้วก็จะเกิดสหสัมพันธ์ในตัวเอง ซึ่งจะต้องทำการแก้ไข เพราะวิธีกำลังสองน้อยที่สุดจะให้ค่าลำเอียง (bias) ได้ ดังนั้นความแปรปรวนไม่คงที่เป็นการกระจายความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนในแบบจำลองเส้นตรงกระจายไม่คงที่

ลักษณะการกระจายของตัวคลาดเคลื่อนที่มีความแปรปรวนคงที่และตัวคลาดเคลื่อนที่มีความแปรปรวนไม่คงที่ อธิบายได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ก ความแปรปรวนมีค่าคงที่ **ภาพที่ 4 ข ความแปรปรวนไม่คงที่**

การเก็บข้อมูลที่เกิดผิดพลาดโดยทำให้ละเลยตัวแปรอิสระจะส่งผลให้ค่าตัวรบกวนอาจจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ซึ่งเกิดจากการที่กำหนดแบบจำลองไม่ถูกต้อง ดังนั้นสาเหตุของการเกิดปัญหาตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่มี 2 ประการ ดังนี้

1. เวลา เนื่องจากข้อมูลจำนวนหลายๆ ชุด ที่ได้จากการวัดความคลาดเคลื่อนในการวัดจะมีค่ามากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าความแปรปรวนของข้อมูลภาคตัดขวาง จะมีความแตกต่างกันตามขนาดหรือลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) จะมีความแตกต่างกันในขนาดหรือลำดับ

2. ตัวแปรอิสระ (X) เมื่อค่าสังเกต X_i เปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน u เปลี่ยนแปลงไปด้วย

เมื่อเกิดปัญหาตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่ ตัวประมาณค่ามีคุณสมบัติไม่เอนเอียง มีความแนบนัย แต่ไม่มีคุณสมบัติที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าค่าความแปรปรวนของตัวประมาณค่าพารามิเตอร์ไม่ต่ำสุด ส่งผลให้การประมาณค่าความแปรปรวนเอนเอียง การทดสอบสมมุติฐานจะไม่น่าเชื่อถือ จะส่งผลต่อให้การคำนวณดังนี้

1. ไม่สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนของค่าพารามิเตอร์ได้ ซึ่งจะต้องนำค่านี้ไปทดสอบสมมุติฐาน เช่น กรณีสมการถดถอยอย่างง่าย เมื่อ $Y_i = a + bX_i + u_i$ และกำหนดให้ $Var(u_i) = \sigma_i^2$ จากการคำนวณค่า Y_i โดยการแทนค่า X_i ค่าใดค่าหนึ่งในสมการ จะทำให้ความแปรปรวนของค่า Y สูงขึ้นซึ่งการพยากรณ์ดังกล่าวไม่มี ประสิทธิภาพ เพราะในการพยากรณ์ค่าความแปรปรวนของ Y ได้รวบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน u และความแปรปรวนของตัวประมาณค่าพารามิเตอร์ เนื่องจากค่าความแปรปรวนของ Y ไม่ใช่ค่าที่ต่ำสุด เพราะปัญหาของความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ถ้ากรณีของค่าความแปรปรวนของตัวรบกวนมีค่าคงที่ ในการคำนวณค่า b ด้วยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด คือ

$$b = \frac{\sum X_i Y_i}{\sum X_i^2}$$

เมื่อ $X_i = X_i - \overline{X}$ และ $Y_i = Y_i - \overline{Y}$ ค่าความแปรปรวนของ b จะได้ค่า $Var(\hat{b}) = \frac{\sum X_i^2 \sigma_i^2}{(\sum X_i^2)^2}$ ซึ่งกรณีนี้เกิดปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ ซึ่งจะแตกต่างจากการคำนวณค่า $Var(\hat{b}) = \frac{\sigma^2}{\sum X_i^2}$ คือค่าความแปรปรวนของพจน์ตัวรบกวนมีค่าคงที่ (homosedastiscity)

2. การคำนวณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด จะพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียง และมีความแนบนัย แต่ไม่มีคุณสมบัติมีประสิทธิภาพ ปัญหาเมื่อตัวรบกวน (u) มีความแปรปรวนไม่คงที่แล้ว ทำให้ค่า Y ที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยวิธีการถดถอยมีความแปรปรวนมากขึ้นและเมื่อความแปรปรวนไม่คงที่แล้ว การทดสอบสมมุติฐาน ค่า F – test และ ค่า t – test จะไม่น่าเชื่อถือ

3. ตัวประมาณค่าพารามิเตอร์ α, β ที่มีความแนบนัย (consistency) ตัวคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่จะไม่ส่งผลกระทบในการพยากรณ์เมื่อสิ่งตัวอย่างใหญ่ ($n \geq 30$) จะเกิดความแม่นยำ และลิมิตของความน่าจะเป็นของ β เท่ากับ β และลิมิตของความน่าจะเป็นของ α เท่ากับ α

ปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน u ไม่คงที่ ในการใช้วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดคำนวณค่าพารามิเตอร์

ตัวประมาณค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอยจะมีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียง และมีความแนบนัย (consistency) แต่จะไม่เป็นตัวประมาณค่าที่มีคุณสมบัติที่เรียกว่า ตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียงเชิงเส้นที่ดีที่สุด (BLUE) อีกต่อไป นอกจากนั้นปัญหาจากการที่ตัว u มีความแปรปรวนไม่คงที่ จะมีผลให้การพยากรณ์ค่า Y ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย มีความแปรปรวนมากขึ้นและผลจากที่ Var(u) ไม่คงที่จะทำให้ไม่สามารถประยุกต์ใช้สูตรความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์การถดถอย เพื่อการทดสอบสมมุติฐานได้

การทดสอบความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่วิธีการทดสอบของโกลเฟลด์ – ควอนต์ (Goldfeld – Quandt Test: GQT) วิธีการนี้เป็นการทดสอบจากข้อมูลที่จะนำมาคำนวณในแบบจำลองนั้นๆ ซึ่งจะแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ชุด โดยตัดข้อมูลตรงกลางออกไป เพื่อให้ข้อมูลที่แบ่งออกเท่ากัน 2 ชุด คือ ชุดที่มีค่าต่ำและชุดที่มีค่าสูง จากนั้นคำนวณด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั้ง 2 ชุด แล้วคำนวณหาผลบวกของกำลังสองของตัวรบกวน (sum of square residual: $\sum e_i^2$) ของแต่ละเส้นเปรียบเทียบกัน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสมมุติฐานที่ต้องการทดสอบโดยให้ตั้งสมมุติฐานว่าง เมื่อ

H_o : ตัว u_i = ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (homoscedasticity)

H_a : ตัว u_i = ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ (heterocedasticity)

ถ้าผลการทดสอบยอมรับ H_o แสดงว่า ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ เมื่อ H_o : $\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = ... = \sigma_n^2$ และถ้าผลการทดสอบยอมรับ H_a หรือปฏิเสธ H_o แสดงว่า ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ เมื่อ H_a : $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2 \neq ... \neq \sigma_n^2$ ดังนั้นสมมุติฐานว่างและสมมุติฐานทางเลือกแสดงได้ดังนี้

$$H_o: \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = ... = \sigma_n^2$$

$$H_a: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2 \neq ... \neq \sigma_n^2$$

แต่ถ้าข้อมูลมี 2 ชุดสมมุติฐานในการทดสอบ คือ

$$H_o: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_a: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

การทดสอบนี้ขึ้นอยู่กับอัตราส่วนของความแปรปรวนทั้ง 2 ชุด ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสถิติ F

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนของสิ่งตัวอย่างชุดที่ 1}}{\text{ความแปรปรวนของสิ่งตัวอย่างชุดที่ 2}}$$

ขั้นที่ 2 เรียงลำดับข้อมูลของตัวแปรอิสระจากสูงไปต่ำหรือจากต่ำไปสูง

ขั้นที่ 3 กำหนดข้อมูลตรงกลางที่ต้องตัดออกไป เพื่อให้เป็นจำนวนที่จะตัดตัวแปรอิสระช่วงต่างๆ จำนวน C ออกไป โดยจะเหลือตัวแปรอิสระที่จะนำมาวิเคราะห์ (n – c) และให้แบ่งครึ่งเท่ากัน คือ $\frac{(n-c)}{2}$

โดยมีขั้นตอนได้แก่ แบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนเท่ากัน ส่วนที่ 1 คือ n_1, ส่วนที่ 2 คือ n_2 และส่วน ที่ 3 คือ n_3 ตัดข้อมูลตรงกลาง คือ n_2 ออกประมาณ 1ใน 3 ของข้อมูลทั้งหมด โดยมีข้อมูลที่ตัดออก คือ C เพราะฉะนั้นจะเหลือข้อมูล คือ n_1 และ n_3

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลที่เหลือมาหาสมการถดถอยทั้งสองกลุ่ม คำนวณค่า $\sum e_i^2$ ของเส้นที่ 1 คำนวณค่า $\sum e_2^2$ ของเส้นที่ 2 จากนั้นหาอัตราส่วนของ $\frac{\sum e_1^2}{\sum e_2^2}$ คือค่าสถิติ F นั่นเอง โดยจะเป็นการแจกแจงแบบ F มีองศาแห่งความเป็นอิสระชุดที่ 1 เท่ากับ ชุดที่ 2 ($v_1 = v_2$) และค่า F^* หาได้ดังนี้

$$F = \frac{\frac{\sum e_2^2}{[\{(n-c)\}-k]}}{\frac{\sum e_1^2}{[\{(n-c)\}-k]}} = F = \frac{\text{ความแปรปรวนที่อธิบายไม่ได้ด้วยการถดถอยของข้อมูลชุดที่ 2}}{\text{ความแปรปรวนที่อธิบายไม่ได้ด้วยการถดถอยของข้อมูลชุดที่ 1}}$$

โดยที่ c = จำนวนตัวอย่างที่คัดออก

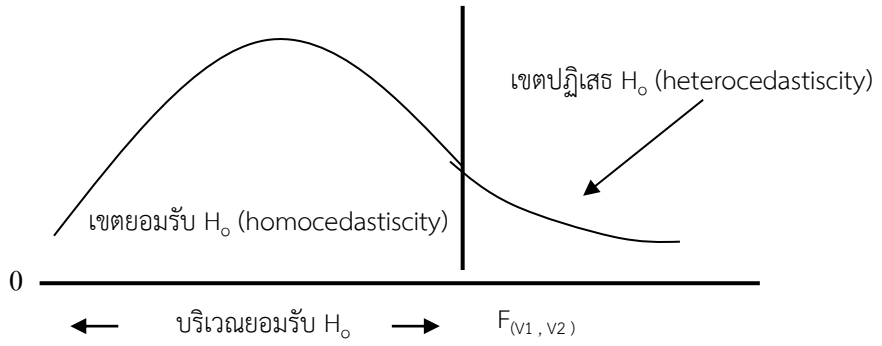
n = จำนวนค่าสังเกต

k = จำนวนพารามิเตอร์

ในการแจกแจงแบบ F (F – distribution) จะมีชั้นแห่งความเป็นอิสระทั้งเศษและส่วนเท่ากัน คือ $\frac{[\{(n-c)\}-k]}{2}$ ถ้าความแปรปรวนของทั้ง 2 ชุดเท่ากัน ค่า F* จะเท่ากับ 1 เมื่อ

$$F > 1 \text{ จะทำให้ } S_2^2 > S_1^2 \text{ และ } F < 1 \text{ จะทำให้ } S_2^2 < S_1^2$$

ในการตัดสินว่าจะปฏิเสธหรือยอมรับสมมุติฐาน H_o โดยการเปรียบเทียบค่า F^* กับค่า F จากตารางภายใต้ระดับความมีนัยสำคัญที่กำหนด ดังภาพที่ 5 และตัวอย่างที่ 1



ภาพที่ 5 ค่าสถิติ F^* จากการคำนวณและค่าสถิติ F จากตาราง

ตัวอย่างที่ 1 กำหนดให้ y = *f*(x) โดยมีข้อมูลระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา โดยการเรียงลำดับข้อมูลจากน้อยไปหามาก เพื่อทำการทดสอบวิธีการทางสถิติว่าถ้านำไปหาค่าพยากรณ์จะเกิดปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่หรือไม่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ข้อมูลชุดที่	y	x	$\hat{y} = \alpha + \beta x$	$e_i = y - \hat{y}$
1	2,450	2,000	2,816.7160	-367
2	2,550	2,300	3,047.4679	-497
3	2,700	2,500	3,201.3025	-501
4	3,300	3,100	3,662.8063	-363
5	3,500	3,300	3,816.6409	-317
6	4,000	3,500	3,970.4755	30
7	4,200	4,000	4,355.0620	-155

8	4,500	4,200	4,508.8966	-9
9	5,000	4,500	4,739.6485	260
10	5,200	5,000	5,124.2350	76
11	5,500	5,200	5,278.0696	222
12	6,000	5,500	5,508.8215	491
13	6,500	6,000	5,893.4080	607
14	7,000	6,500	6,277.9945	722
15	7,300	7,000	6,662.5810	637
6	6,500	7,300	6,893.3329	-393
17	7,300	7,500	7,047.1675	253
18	7,300	8,000	7,431.7540	-132
19	7,900	8,300	7,662.5059	237
20	8,000	8,500	7,816.3405	184
21	7,500	8,800	8,047.0924	-547
22	8,500	9,000	8,200.927	299
23	9,100	9,500	85,85.5135	514
24	9,000	10,200	91,23.9346	-124
25	10,000	11,000	97,39.2730	261
26	11,000	12,000	10,508.446	492
27	10,000	12,500	10,893.0325	-893
28	10,500	13,000	11,277.619	-778
29	11,500	13,500	11,662.2055	-162
30	12,000	14,000	12,046.7920	-47

จากข้อมูลตามตารางที่ 1 การทดสอบการเกิดปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่หรือไม่นั้น ทดสอบได้ ด้วยการแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ n_1 = ข้อมูลชุดที่ 1 – 10, n_2 = ข้อมูลชุดที่ 11 – 20 และ n_3 = ข้อมูลชุดที่ 21 – 30 ด้วยการตัดข้อมูลจากตรงกลางออก 10 ตัว ดังนั้นข้อมูลที่เหลือ คือ n – c เมื่อ n = 30, c = 10 เพราะฉะนั้น n – c จะเท่ากับ 30 – 10 และแบ่งข้อมูลออกได้ คือ $\frac{n-c}{2}$ จะได้ $\frac{30-10}{2}$ = 10 ชุด ดังนั้นจะเหลือข้อมูลส่วนที่ 1 คือ n_1 ในงวดเวลาที่ 1 – 10 ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ข้อมูลชุดย่อยที่ 1 งวดที่ 1 – 10 และข้อมูลชุดย่อยที่ 3 งวดที่ 21 – 30

ข้อมูลชุดย่อยที่ 1 (n_1)				ข้อมูลชุดย่อยที่ 3 (n_3)			
งวดที่ 1	ข้อมูลชุดที่	x	y	งวดที่ 2	ข้อมูลชุดที่	x	y
1	1	2,000	2,450	1	21	8,800	7,500
2	2	2,300	2,550	2	22	9,000	8,500

3	3	2,500	2,700	3	23	9,500	9,100
4	4	3,100	3,300	4	24	10,200	9,000
5	5	3,300	3,500	5	25	11,000	10,000
6	6	3,500	4,000	6	26	12,000	11,000
7	7	4,000	4,200	7	27	12,500	10,000
8	8	4,200	4,500	8	28	13,000	10,500
9	9	4,500	5,000	9	29	13,500	11,500
10	10	5,000	5,200	10	30	14,000	12,000
รวม			37,400	รวม			99,100

นำข้อมูลชุดย่อยที่ 1 (n_1) และข้อมูลชุดย่อยที่ 3 (n_3) ในจากตารางที่ 2 มาวิเคราะห์ถดถอย ด้วยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะได้สมการถดถอยเชิงเส้น ดังนี้

ข้อมูลชุดย่อยที่ 1 $\hat{y}_1 = 301.9448 + 0.999435x$

(166.9175) (0.046805)

$R^2 = 0.\ 0.982757$ $\quad \bar{R}^2 = 0.980602$

SEE = 139.1928 D.W. = 2.337077

$F_{(1\ 8)} =$ 455.9568 (sample period = 2526 – 2535 N = 10)

AIC = 12.88645

จะได้ค่า $\sum e_1^2 = 154997.2$ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่า e_1^2 ของข้อมูลย่อยชุดที่ 1

งวดที่ 1	ข้อมูลชุดที่	x	y	$\hat{y}_1$	$e_1 = y - \hat{y}_1$	e_1^2
1	1	2,000	2,450	2,300.815	149	22,256.22
2	2	2,300	2,550	2,600.645	-51	2,564.946
3	3	2,500	2,700	2,800.532	-101	10,106.74
4	4	3,100	3,300	3,400.193	-100	10,038.7
5	5	3,300	3,500	3,600.08	-100	10,016.07
6	6	3,500	4,000	3,799.967	200	40,013.08
7	7	4,000	4,200	4,299.685	-100	9,937.059
8	8	4,200	4,500	4,499.572	0	0.183355
9	9	4,500	5,000	4,799.402	201	40,239.44
10	10	5,000	5,200	5,299.12	-99	9,824.735
รวม			37,400	33,100.33	99	15,4997.2

ข้อมูลชุดย่อยที่ 2 $\hat{y}_2 = 2098.600 + 0.688229x$

(1024.088) (0.089094)

$R^2 = 0.881783$ $\bar{R}^2 = 0.867005$

SEE = 511.8443 D.W. = 1.780727

$F_{(1\ 8)} =$ 59.67191 (sample period = 2546 – 2555 N = 10)

AIC = 15.49077

จะได้ค่า $\sum e_2^2 = 2095877$ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า e_2^2 ของข้อมูลย่อยชุดที่ 2

งวดที่ 1	ข้อมูลชุดที่	x	y	$\hat{y}_2$	$e_2 = y - \hat{y}_2$	e_2^2
1	21	8,800	7,500	8155.0152	-655	42,9044.9
2	22	9,000	8,500	8292.661	207	42,989.46
3	23	9,500	9,100	8636.7755	463	214,576.9
4	24	10,200	9,000	9118.5358	-119	14,050.74
5	25	11,000	10,000	9669.119	331	10,9482.2
6	26	12,000	11,000	10357.348	643	41,3001.6
7	27	12,500	10,000	10701.4625	-701	49,2049.6
8	28	13,000	10,500	11045.577	-546	29,7654.3
9	29	13,500	11,500	11389.6915	110	12,167.97
10	30	14,000	12,000	11733.806	266	70,859.25
รวม				99,099.9915	0.0085	209,5877

คำนวณค่า F เมื่อ $\sum e_1^2 = 154{,}997.2$ และ $\sum e_2^2 = 2{,}095{,}877$ จะได้ค่า $F^* = \dfrac{\sum e_2^2}{\sum e_1^2}$ ดังนั้น

$$F^* = \frac{2095877}{154997.2}$$

$F^* = 13.52203137$

เมื่อเปิดตาราง F ณ ระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05 และ ที่ระดับองศาแห่งความเป็นอิสระ v_1 เท่ากับ v_2 ดังนี้

$$= \frac{n - c - 2k}{2}$$

$$= \frac{30 - 10 - 2(2)}{2}$$

$= 8$

สรุปผล

ค่า F จากตารางเท่ากับ 3.44 หมายความว่า ค่า $F^* > F_{(0.05)}$ หรือ 13.52203137 > 3.44 จึงสรุปได้ว่า ปฏิเสธ H_o ที่ตั้งว่า ความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (homocedasticity) หมายถึงการยอมรับ H_a ที่ตั้งว่าความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ (hetricedasticity)

เอกสารอ้างอิง

กัมพล เชื้อแถว. (2562). เศรษฐมิติ. พิมพ์ครั้งที่ 1 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

บัณฑิต ชัยวิชญชาติ. (2561). เศรษฐมิติ 1 ความไม่คงที่ของค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565, จาก http: //pirun.ku.ac.th

ภูมิฐาน รังคกูลนุวัฒน์. (2554). เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์. (2554). สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย , การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในเอกสารการสอนชุด “สถิติเศรษฐศาสตร์และเศรษฐมิติเบื้องต้น”. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรรณพร จันโทภาสและจิราวัลย์. (2555). จิตรถเวชการเปรียบเทียบการทดสอบและวิธีการแก้ปัญหาความแปรปรวนไม่คงที่ของความคลาดเคลื่อนในการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย. วารสารวิทยาศาสตร์บูรพา. Vol. 17 No. 1 (2555), น. 97-107

เฉลิมพล จตุพร. (2565). การตรวจสอบและแก้ไข ปัญหา Heteroskedasticity เบื้องต้นโดยการใช้โปรแกรม gretl. สืบค้นเมื่อ 15พฤษภาคคม 2565, จาก https://cj007blog.files.wordpress.com/

Hans-Georg Muller and Ulrich Stadtmuller. (1987). Estimation of Heteroscedasticity in regression analysis. Journal Article of Estimation of Heteroscedasticity in Regression Analysis, Vol. 15, No. 2 (Jun., 1987), pp. 610-625.

J. Scott Long and Laurie H. Ervin. (2012). Using Heteroscedasticity Consistent Standard Errors in the Linear Regression Model. The American Statistician Volume 54, 2000, pp 217-224.

James R Knaub. (2007). HETEROSCEDASTICITY AND HOMOSCEDASTICITY สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.researchgate.net/publication/262972023.

Steven B. Caudill and Jon M. Ford. (1993). Biases in frontier estimation due to heteroscedasticity. Economics Letters Volume 41, Issue 1, 1993, Pages 17-20