

แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิค
ในจังหวัดปทุมธานี

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK SKILLS ON THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF
HYDRAULIC CYLINDER INDUSTRY IN PATHUM THANI PROVINCE



รุ่งรัตน์ ทองน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
กระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

รุ่งรัตน์ ทองน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอก
ไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานี

The Influence of Motivation, Work Environment, and Work Skills
on the Work Efficiency of Employees of Hydraulic Cylinder
Industry in Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรุ่งรัตน์ ทองน้อย

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ปริญญา วีระพงษ์, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินทร์, D.B.A.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุหลง, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา วีระพงษ์, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ต้นไซ, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรุ่งรัตน์ ทองน้อย
สาขาวิชา	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ปริญ วีระพงษ์, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) ทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกจำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, Pearson Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้านเพศที่แตกต่างกันเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา 3) สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา 4) ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	The Influence of Motivation, Work Environment, and Work Skills on the Work Efficiency of Employees of Hydraulic Cylinder Industry in Pathum Thani Province
Name - Surname	Miss Roongrat Tongnoy
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Mr. Prin Weerapong, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The purpose of this research was to study 1) motivation, 2) work environment, and 3) working skills which influenced the work efficiency of employees of the hydraulic cylinder industry in Pathum Thani.

The samples used in this research were 159 employees of the hydraulic cylinder industry. The instrument used in this research was a questionnaire. The statistics used to analyze data in this research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were a t-test for independent samples, One-Way ANOVA, LSD, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) gender was only one of the factors that influenced the efficiency of work performance, while the difference of age, education level, period of employment and different positions did not influence the efficiency of work performance. 2) Motivation, in term of the relationship between supervisors, subordinates, colleagues, and work environment influenced the efficiency of work performance of the hydraulic cylinder factory employees in Pathum Thani Province in terms of quality, quantity, and time. 3) Only the appropriateness of the work environment influenced the work efficiency of the hydraulic cylinder industry employees in Pathum Thani Province in terms of quality, quantity, and time. 4) Working skills influenced the quality of the efficiency of work performance and quantity with the statistical significance at the level of 0.05

Keywords: motivation, work environment, working skills, work Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธง กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง และ ดร.ปริญ วีระพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มิให้มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษางานวิจัยนี้ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ คุณสุระพงษ์ ชัยธัชวณิชย์, คุณพงษ์พันธุ์ รักรู่ และคุณเสมา อินทร์สุวรรณ ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่าและสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ ปริญญาโททุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเต็มที่ตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด ซึ่งอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ รวมถึงผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีโอกาสเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและกราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

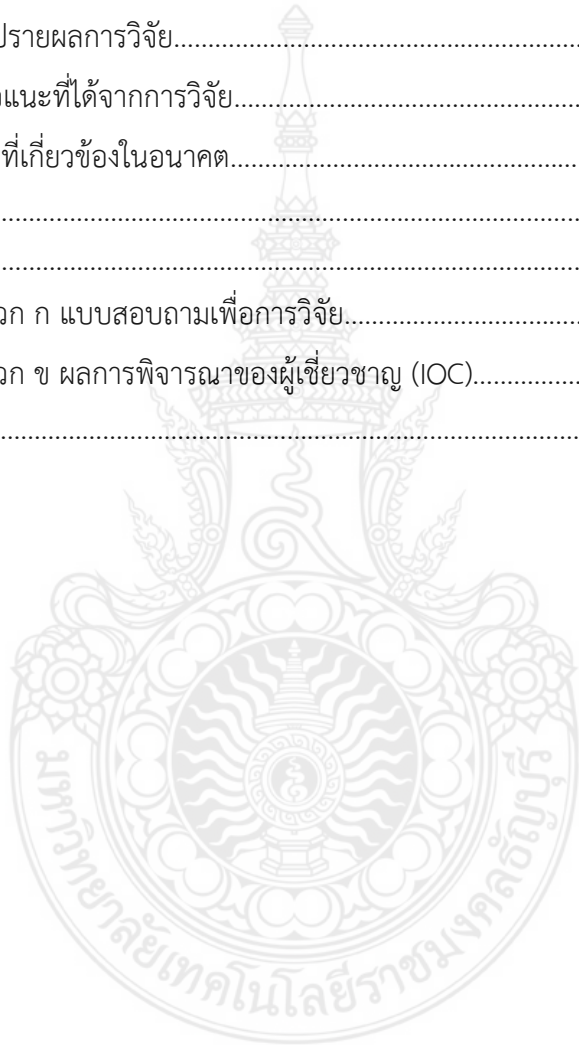
รุ่งรัตน์ ทองน้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม.....	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการทำงาน.....	33
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	63
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	106
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	116
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	117
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	122
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	129
ประวัติผู้เขียน.....	132



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	Facter analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	24
ตารางที่ 2.2	Facter analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม.....	31
ตารางที่ 2.3	Facter analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับทักษะการทำงาน.....	36
ตารางที่ 2.4	สรุปเครื่องมือและผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก จำนวน 189 (คน).....	53
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	58
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	64
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวม และรายด้าน.....	66
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	67
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	67
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จำแนก เป็นรายข้อ.....	68
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	69
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานโดยรวม และรายด้าน.....	69
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบใน งาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานโดยรวม และรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และรายด้าน.....	72
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิก.....	73
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุ.....	74
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุงาน.....	77
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงาน.....	78
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี.....	80
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม.....	86
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ.....	88
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา.....	91
ตารางที่ 4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม.....	92
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ.....	93
ตารางที่ 4.26	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ.....	95
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา.....	96
ตารางที่ 4.28	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม.....	98
ตารางที่ 4.29	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ.....	99
ตารางที่ 4.30	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ.....	100
ตารางที่ 4.31	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.32	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน และตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดร ลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติทดสอบ t - test, F - test.....	102
ตารางที่ 4.33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	102
ตารางที่ 4.34	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	103
ตารางที่ 4.35	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	105
ตารางที่ 5.1	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ.....	113
ตารางที่ 5.2	แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแรงจูงใจ.....	114

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 18
------------	---------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในประเทศไทยมีจำนวนบริษัทเอกชนและโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายอย่างต่อเนื่องทั้งบริษัทและห้างหุ้นส่วนจำกัดโดยบริษัทเอกชน คือ สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยวิธีการแบ่งทุนเป็นหุ้น แต่ละหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆ กัน มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มาจัดตั้งบริษัทร่วมกันไม่สามารถประกาศแจ้งเรียกระดมหุ้นจากประชาชนคนทั่วไปได้ ไม่สามารถออกหนังสือชี้ชวนให้ประชาชนคนทั่วไปมาซื้อหุ้นได้ตามมาตรา 1102 โดยจากข้อมูลสถิติของสำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติเอกชน พบว่า สถิตินิติบุคคล จดทะเบียน จัดตั้งและคงอยู่ ที่วราฯอาณาจักร พ.ศ. 2455-2556 มีจำนวนนิติบุคคลจดทะเบียนจัดตั้ง ทั้งประเภทการจดทะเบียนแบบบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลและบริษัทมหาชนจำกัด ทั้งหมดจำนวน 636,443 แห่ง ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ส่วนของโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม (Industry) คือ กระบวนการแปรรูป หรือ การผลิตสิ่งของจากวัตถุดิบให้เป็นวัสดุใหม่ เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้เครื่องจักรหรือแรงคน เพื่อให้ผลิตได้ครั้งละมาก ๆ จนสามารถนำไปขายเป็นสินค้าได้ และเป็นค่าจำกัดความที่ใช้กับกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน เพื่อที่จะผลิตสิ่งของ หรือจัดให้มีบริการ การแยกประเภทอุตสาหกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1. แยกประเภทอุตสาหกรรมตามกรรมวิธี แยกเป็น 4 ประเภท คือ 1.1 อุตสาหกรรมสกัดจากธรรมชาติ หมายถึง การสกัดหรือแยกหรือนำเอาทรัพยากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น ทำเหมืองแร่ ประมง ป่าไม้ 1.2 อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง การนำเอาวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมสกัดจากธรรมชาติมาผลิตเป็นวัตถุดิบสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์อื่น เช่น การผลิตกระดาษ การผลิตผ้า 1.3 อุตสาหกรรมขนส่ง หมายถึง การประกอบการเพื่อนำวัตถุดิบสำเร็จรูปไปยังผู้บริโภค เช่น การเดินเรือ การรถไฟ การเดินอากาศ 1.4 อุตสาหกรรมการบริการ หมายถึง การประกอบกิจการด้านการให้บริการต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยว การโรงแรม 2. แยกประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะและขนาดของกิจการ สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 2.1 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์และเงินทุนสูงมาก เช่น อุตสาหกรรมถลุงเหล็กและผลิตเหล็กกล้า 2.2 อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ ตลอดจนเงินทุนน้อยกว่าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ส่วนมากเป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเครื่องอุปโภคทั่ว ๆ ไป เช่น อุตสาหกรรมฟอกหนัง อุตสาหกรรมน้ำตาล 2.3 อุตสาหกรรมในครัวเรือน หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำกันภายในครอบครัว ในบ้านที่อยู่อาศัยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ทำผลิตภัณฑ์ที่ใช้ความชำนาญทางฝีมือ เช่น จักสาน แกะสลัก 3. แยกประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะการใช้ หมายถึง การแยกตามประเภทของผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตขึ้นมากว่าจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ 3.1 อุตสาหกรรมสินค้าทุน หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าซึ่งส่วนใหญ่นำไปใช้เป็นวัตถุดิบของโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การทำเครื่องจักร การถลุงโลหะ อุตสาหกรรมฟอกหนัง 3.2 อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิตให้ได้ผลิตผลสำหรับประชาชนนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น อุตสาหกรรม

อาหารสำเร็จรูป 4. การแยกประเภทอุตสาหกรรมตามสภาพและสมบัติผลิตภัณฑ์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท 4.1 ประเภทถาวร หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีความคงทนถาวร หรือมีอายุการใช้งานนาน เช่น การทำเครื่องจักร เป็นต้น 4.2 ประเภทกึ่งถาวร หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุการใช้งานในระยะเวลานาน เช่น เสื้อผ้า หลอดไฟ ดินสอ 4.3 ประเภทไม่ถาวร หรือประเภทสิ้นเปลือง หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่เมื่อใช้งานเพียงครั้งเดียวก็แปรสภาพไปหรือไม่อาจนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้อีก เช่น อุตสาหกรรมเคมีอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป จากข้อมูลศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรมโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ. 2535 จำแนกตามจังหวัดรายจำพวก ณ สิ้นปี 2561 มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 3,559 แห่ง แบ่งเป็นอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิกจำนวน 7 แห่ง เนื่องจากการจดทะเบียนนิติบุคคลที่เพิ่มมากขึ้นของบริษัทเอกชนทำให้ประเทศไทยมีจำนวนบริษัทเอกชนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีจำนวนประชากรในประเทศไทยที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนนั้นเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งตามข้อมูลสถิติโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า จำนวนประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานปี 2554-2560 มีจำนวนกำลังแรงงาน 38 ล้านคน และยังพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนพนักงานงาน 5,133 คน ส่วนของอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิกจำนวน 189 คน และยังคงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปีเช่นกัน

การทำงานธุรกิจหรือโรงงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กรซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งผู้บริหารหลายคนอาจใช้กลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนใช้หลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วผลของประสิทธิภาพการทำงานที่ดีก็จะตามมา แต่ก็ยังมีผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งที่มีมุมมองว่าคนดีไม่ว่าอย่างไรก็ทำงานดีเสมอเพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง

การทำงานในบริษัทเอกชนนั้นพนักงานแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น มีทั้งพนักงานที่มีอายุงานมากและอายุงานน้อยในทุก ๆ บริษัทแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นก็มีความตั้งใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นยังคงมีในเรื่องของความสุขในการทำงานซึ่งความสุขในการทำงานนั้นก็ปัจจัยสำคัญทั้งกับองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสำคัญกับตัวพนักงานด้วย ดังนั้นความสุขของพนักงานในการทำงานนั้น คือสิ่งที่นายจ้างและบริษัทควรให้ความสำคัญเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับบริษัทเพื่อดึงดูดให้พนักงานใหม่ที่ดีเข้ามาร่วมงาน และยังเป็นการทำให้ได้ทราบถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของพนักงาน แต่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับบริษัททำให้พนักงานมีอายุงานมากอยู่กับบริษัทไปนาน ๆ นั้นก็ยังมีใน

เรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี นอกเหนือจากแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมแล้วยังมีเรื่องของทักษะกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็ล้วนส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพที่ดีตามไปด้วย แต่ความเป็นจริงในการทำงานนั้นยังคงพบเจอกับปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งในบางครั้งอาจจะยังได้รับการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงจุด ดังนั้น การแก้ปัญหาในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานนั้นยังคงต้องการความชัดเจนเพื่อให้การแก้ปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุดและตรงประเด็นมากที่สุด หรือเพื่อเป็นการแก้ปัญหาจากต้นเหตุไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาแค่เพียงที่ปลายเหตุเท่านั้น

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี เพื่อสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของบริษัทสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.4 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ทักษะการทำงานซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน
- 2) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน
- 3) สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อรรถา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้แก่ ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน
- 4) ทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้

1.4.1.2 ตัวแปรตามประกอบด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กรสามารถจำแนกแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานได้ 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิกจำนวน 189 คน (ข้อมูลจากสถิติอุตสาหกรรมปี 2561 กรมโรงงานอุตสาหกรรม)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิกจำนวน จำนวน 142 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2562 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2562

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ หมายถึง บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความเหมาะสมของปริมาณ ความท้าทาย สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อิสระในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ หมายถึง อำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความ เป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษา หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.5.2 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการ เป็นผลของร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะและสภาพของสังคมที่ บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition)

1.5.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมแออัดแต่ไม่มี ความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้จะทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้ แต่สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1.5.4 ทักษะการทำงาน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

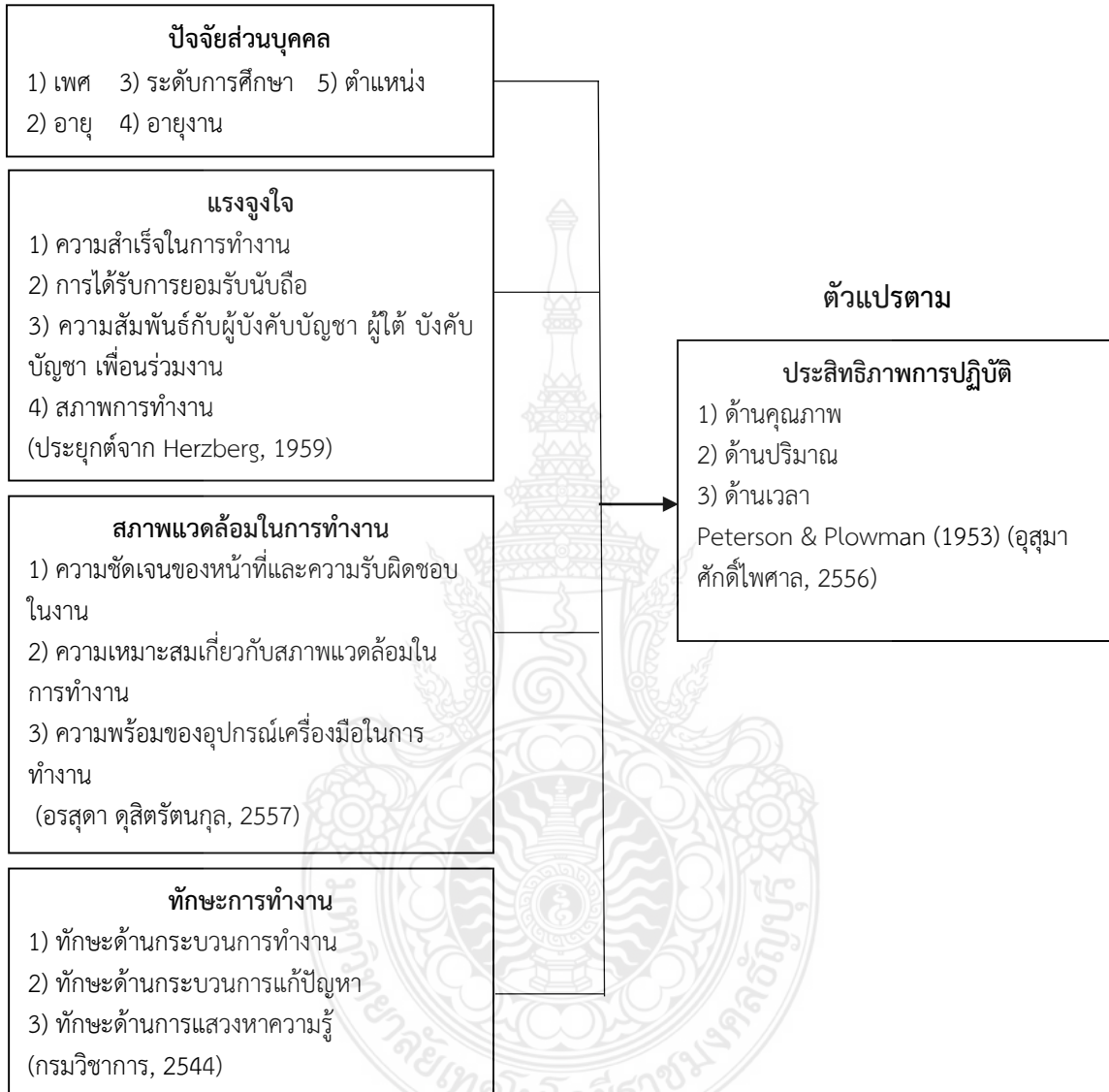
ทักษะการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

1.5.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ พนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในด้านผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของ ผู้บริหาร คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (Operational Efficiency)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ 2 ส่วน คือ ประโยชน์ในเชิงวิชาการและประโยชน์ในทางปฏิบัติ โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1) ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งด้านภายในและภายนอกที่มีผลต่อการทำงานในทางตรงและทางอ้อมสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทได้ในระยะยาว มีความรู้สึกถึงความคุ้มค่าและมั่นคงในชีวิตการทำงาน

2) ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

3) ทราบถึงทักษะการทำงานที่จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานจริง การทำงานที่เป็นกระบวนการของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถยกระดับมาตรฐานในระบบการทำงานที่ดีขึ้นด้วยเช่นกัน

4) ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานนั้นคือการทำงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเพื่อไปปรับใช้การประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลดีต่อพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

2) ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและทักษะการทำงานที่ดีทำให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบระเบียบชัดเจนพนักงานมีความสุขในการทำงานเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและเพื่อเป็นการปลูกฝังทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานในทุก ๆ ฝ่าย และทุก ๆ แผนก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในตัวบุคคล และประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของงานทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งควบคุมพฤติกรรม อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของพฤติกรรมหรือจากการเรียนรู้ได้ แรงจูงใจสามารถเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ซึ่งสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำบางสิ่งเพียงเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการ ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในแต่ละวัน โดยแรงจูงใจนี้อาจเกิดได้จากทั้งสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ หรืออาจเรียกได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกเหนือจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

แรงจูงใจที่เกิดขึ้น เป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งความสำคัญของการจูงใจในการทำงานมี ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ส่งผลให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและ

ประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และมักจะคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของคุณ การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของคุณ แสดงให้เห็นว่าคุณกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งใหม่ที่ผิดพลาดและจะพยายามแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมที่สุดซึ่งอาจจะต่างไปจากวิธีการเดิม ๆ

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นในการทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ก็คือการแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์แบบ

จากความสำคัญทั้ง 4 ประการนี้ จะพบว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้าเพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังเพื่องานและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังคงมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

Schiffman and Kanuk (1991) (อ้างถึงใน จิตรา จัดละ, 2550) ได้ให้ความหมายการจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำสิ่งต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น"

Domjan (1996) (อ้างถึงใน จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555) ได้ให้ความหมายการจูงใจว่าเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 53) อธิบายทฤษฎีการจูงใจไว้ ดังนี้

1. คาดหวัง หมายถึง พนักงานที่คาดหวังว่าการที่ใช้ความพยายามในการทำงานให้กับเป้าหมายงานที่ตั้งไว้จะทำให้เกิดผลสำเร็จและแสดงถึงศักยภาพที่ดีของคนด้วย ดังนั้นความคาดหวังในทฤษฎีนี้จึงขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลที่ไม่เท่ากันแม้ว่าจะมีความสามารถในการทำงานที่เท่ากันก็ตาม ก็ยังทำให้ผลงานของแต่ละคนแตกต่างกัน

2. ความเชื่อมั่นในผลตอบแทนที่จะได้ หมายถึง การที่คนทำงานเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความตั้งใจและความพยายามที่มีอย่างเต็มที่ที่จะทำให้ตนได้รับผลตอบแทน

อย่างเหมาะสม ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีระบบผลตอบแทนที่ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในการที่จะทำงาน หรือรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ประโยชน์ของการศึกษาทางด้านแรงจูงใจ เนื่องจากการบริหารองค์การธุรกิจนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะประสบความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การที่ผู้บริหารสามารถทำเพื่อจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของส่วนรวม และวิธีการที่จะทำให้มนุษย์แสดงศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่สามารถทำได้โดยการกดขี่บังคับหรือกดดัน แต่ทำได้โดยการจูงใจให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ จากความสมัครใจของตนเอง ดังนั้น การจูงใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

3.1 ทำให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ตนเองทำและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3.2 ทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

3.3 ทำให้กิจการสามารถประหยัดต้นทุนในทุกด้านทำให้กิจการมีพัฒนาการและมีความเจริญรุ่งเรืองแทน

3.4 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริค เฮิร์ซเบิร์ก มาสกัดตัวแปรโดยใช้ตาราง Factor Analysis จากงานวิจัยอื่น ๆ เพื่อให้ได้ตัวแปรอิสระที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากที่สุด โดยปัจจัยในทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and Other) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ และองค์ประกอบค้ำจุน หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้รับมอบหมายให้ดูแลหรือทำงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงานมาในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) บุคคลมีโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพของตนเอง
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดีมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะอาชีพ (Status) เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือหน้าตาในสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) การจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) สภาพความเป็นอยู่ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือ การนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือ ความยุติธรรมของหัวหน้างานหรือผู้นิเทศงาน

ตารางที่ 2.1 Factor Analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับแรงจูงใจ

งานวิจัย	แรงจูงใจ													
	ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยธำรงรักษา								
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	การได้รับการ ยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งานที่ ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ	ความ ก้าวหน้า	เงินเดือน	ความก้าวหน้า ในอนาคต	ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา	สถานะ อาชีพ	นโยบาย การบริหาร	สภาพ การทำงาน	ชีวิต ส่วนตัว	ความ มั่นคง ในงาน	การ นิเทศ งาน
ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคตเบอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด											✓			
การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุ ธานี จำกัด		✓						✓			✓			
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขต ปทุมธานี						✓		✓			✓			
แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	✓				✓		✓			✓	✓			
แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด		✓	✓	✓				✓		✓				
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	✓	✓		✓										
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง								✓			✓			

ตารางที่ 2.1 Factor Analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

งานวิจัย	แรงจูงใจ													
	ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยธำรงรักษา								
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	การได้รับการ ยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งานที่ ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ	ความ ก้าวหน้า	เงินเดือน	ความก้าวหน้า ในอนาคต	ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา	สถานะ อาชีพ	นโยบาย การบริหาร	สภาพ การทำงาน	ชีวิต ส่วนตัว	ความ มั่นคง ในงาน	การ นิเทศ งาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชั้นส่วนยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงาน อยุธยา	✓		✓							✓				
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ฝ่ายผลิต บริษัท พีแชนท์ส์สันประเทศไทย จำกัด	✓	✓		✓										
แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ			✓			✓								
แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณศึกษา บริษัท อายโนะโมะโต้ะ เบทา โกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓			
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด	✓		✓			✓		✓						
รวม	6	5	4	4	2	3	2	6	0	3	6	0	0	0

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

คิวพร โปรยานนท์ (2554, น.35-36) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรือรวมทั้งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อกันผู้อื่น ทั้งในเรื่องทางกาย วาจา และใจ ติดต่อกสื่อสารที่ดีต่อกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกเหนือจากนี้ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้เหตุผลในการดำเนินงาน และส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ละออ หุตางกูร (2534) (อ้างถึงใน คิวพร โปรยานนท์, 2554, น.35-36) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานประกอบด้วย

1. แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้าจนทำให้ขาดสมาธิ

2. เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก ทำให้พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

3. การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น อากาศควรมีการถ่ายเทที่ดีมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

4. ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

5. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึก

พึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งานสะดวกแก่การใช้สิ่งเหล่านี้ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ ต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

2. ด้านการสนับสนุน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่ส่งผลกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่ท้าทายและท้าทายเพิ่มมากขึ้น

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระต่อการทำงานก็มากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับในงาน

3. ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จารย์ พรหมสุวรรณ (2533) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงานจำนวนงานขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวกความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

สมยศ นาวกรี (2544) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรที่มีต่อโครงสร้างองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารการตัดสินใจการติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความไว้วางใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

Jone (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546, น.20) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิ พื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อตัวบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

Gilmer 1973 (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, น.12-14) ได้ทำการแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับ ความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงาน ในองค์กรพบว่า คนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นความรู้น้อยต้องเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก ยกเว้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจะไม่ค่อยมองเห็นความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนเงินค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมมีความเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความจำเป็นที่จะทำให้งานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นเหตุผลหรือสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่ทำให้รู้สึกเหมือนกับว่าตนเองได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการทำงานมีความสามัคคีกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำ

อยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงาน การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบมีความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องจักรกลจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมสำหรับการใช้งานอย่างเสมอ มีอากาศที่ถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างที่พอเหมาะ ระยะเวลาการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารอยู่ใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย และมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อการใช้งาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติของสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension)
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension)
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรต่อกันและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและหน่วยงานมีการให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้พนักงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมิตินี้จะประกอบด้วย 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากร รู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอ ความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ และกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรี ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน

มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมความให้มีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ ว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้และเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน โดยใช้หลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบจะต้องปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์รวมถึงการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างาน และตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ อีกด้วย

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ ว่า โครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การได้รู้ถึงถึงความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือ แจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบ ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ ว่า หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลากร ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่มีความเหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ ว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการที่แปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีที่เหมาะสมต่อการทำงานที่มากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่ หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการดำเนินงาน และยังเป็น การให้ความสะดวกสบาย สะดวกในการทำงานของพนักงาน เช่น มีอากาศที่ปลอดโปร่งมีแสงสว่างที่เหมาะสม ไม่มีกลิ่นหรือเสียงที่รบกวนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมไม่ร้อน หรือ เย็นจนเกินไปจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้ดี

ตารางที่ 2.2 Factor Analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

งานวิจัย	สภาพแวดล้อม			
	ความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับงาน
สภาพการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทไทยยามากิจากัด		✓	✓	
ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ต่อพฤติกรรมภรรณาของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร		✓	✓	
ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน		✓	✓	
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	✓	✓	✓	
ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนิคมแหลมฉบัง	✓			✓
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา	✓			✓
สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.2 Factor Analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (ต่อ)

งานวิจัย	สภาพแวดล้อม			
	ความชัดเจน ของหน้าที่และ ความ รับผิดชอบใน งาน	ความเหมาะสม เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความพร้อมของ อุปกรณ์เครื่องมือ ในการทำงาน	ความเหมาะสม ของจำนวน บุคลากรกับงาน
การศึกษาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	✓	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด	✓			✓
รวม	7	7	7	5



2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ชโล บัญก่อ และคณะ (2548) กล่าวว่า ทักษะกระบวนการทำงาน หมายถึง การลงมือทำงานด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นในการฝึกวิธีทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการทำงานเป็นรายบุคคล และการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และอธิบายถึงขั้นตอนของกระบวนการทำงานไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน คือ การแจกแจงงานที่จะทำว่าเป็นงานประเภทใด หรือ ลักษณะใด ต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อะไรบ้าง มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร กล่าวคือ ฝึกให้ผู้เรียนมองงานโดยภาพรวมออกมาว่า จะต้องทำอย่างไร

2. การวางแผนในการทำงาน คือ การวางแผนว่าจะใช้วัสดุอุปกรณ์อะไรในการทำงานครั้งนี้ ต้องใช้เงินในการลงทุนมากน้อยอย่างไร กำลังงานในการทำงานอย่างไร จะทำคนเดียว หรือ ต้องทำหลายคน ถ้าทำหลายคนจะแบ่งหน้าที่กันอย่างไร ตลอดจนกำหนดวิธีการทำงานให้เป็นขั้นตอนจนงานสำเร็จ

3. การปฏิบัติงาน คือ การให้ผู้เรียนได้ทำงานตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้ ฝึกให้มีลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน โดยเริ่มจากการนำหลัก 5 ส. มาใช้ในกระบวนการทำงาน การใช้คุณธรรม จริยธรรม การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน เช่น พุดจาสุภาพ เหมาะสม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชยัน อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ และสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเป็นระยะ

4. การประเมินผลการทำงาน คือการประเมินผลทั้งการวางแผนก่อนการทำงาน ขณะปฏิบัติงาน และเมื่องานสำเร็จแล้ว โดยขั้นตอนในการวางแผนก่อนการทำงาน ให้ประเมินว่าได้วางแผนไว้รอบคอบรัดกุมหรือไม่ จะต้องเตรียมอะไรบ้าง ตรวจสอบดูแผน ที่วางไว้ว่าเป็นไปได้หรือไม่ ขณะปฏิบัติให้ประเมินว่าวิธีการทำงานเป็นอย่างไรบ้าง มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร และเมื่องานสำเร็จให้ประเมินว่าผลงานที่ออกมาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ มีข้อดีข้อเสียอย่างไร เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

กรมวิชาการ (2554) (อ้างถึงใน ชโล บัญก่อ, 2548, น.8 -14) ทักษะการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะกระบวนการทำงาน หมายถึง การลงมือทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์งาน คือ การมองภาพรวมของงานเมื่อได้รับเป้าหมายว่า เป้าหมายของงานคืออะไรและทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.2 การวางแผนในการทำงาน คือ การกำหนดเป้าหมายของงานระยะเวลาในการดำเนินงานกำลังคนที่ใช้ในการทำงานค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เป็นต้น

1.3 การลงมือทำงาน คือ การลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่น อดทนและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

1.4 การประเมินผลการทำงาน คือ การตรวจสอบ ทดสอบ หรือ ทดลองใช้ตั้งแต่การวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ และสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่

2. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา หมายถึง ช่วยให้เกิดความคิดในการหาทางออกเมื่อพบปัญหาในเวลา หรือ สถานการณ์การทำงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 สังเกต คือ การฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต สามารถศึกษา หรือ รับรู้ข้อมูลมองเห็นและเข้าใจปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นได้

2.2 วิเคราะห์ คือ เมื่อทราบปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วควรวิเคราะห์ว่าปัญหาที่มีมายน้อยเพียงใดและลำดับความสำคัญของปัญหา

2.3 สร้างทางเลือก คือ การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาซึ่งอาจจะมีมากมายโดยการสร้างทางเลือกนั้นอาจจะมาจากการศึกษาค้นคว้า ทดลอง ตรวจสอบ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา

2.4 ประเมินทางเลือก คือ ทางเลือกต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า หรือ การตรวจสอบต่าง ๆ ควรพิจารณาให้ละเอียดว่าทางเลือกใดที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่สุด

3. ทักษะการทำงานร่วมกัน ขั้นตอนการทำงานมี ดังนี้

3.1 รู้จักบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่ม คือ ในการทำงานร่วมกับคนอื่นนั้นควรรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

3.2 มีทักษะในการพูดแสดงความคิดเห็นและอภิปรายในกลุ่ม คือ เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นควรฝึกฝนที่จะเป็นผู้ฟังที่ดียอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

3.3 มีคุณธรรมในการทำงานร่วมกันเพื่อความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

3.4 สรุปลงผลโดยการจัดทำรายงาน คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมควรมีการสรุปลงผลออกมาอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการจัดทำรายงาน

3.5 นำเสนองาน คือ เมื่อมีรายงานออกมาอย่างชัดเจนเป็นเอกสารแล้วควรมีทักษะในการนำเสนองานการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย

4. ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4.1 กำหนดปัญหาในการสืบค้นข้อมูลความรู้ คือ การกำหนดหัวข้อและประเด็นในการศึกษาค้นคว้า

4.2 การวางแผนในการสืบค้นข้อมูลความรู้ คือ เมื่อคิดหาหัวข้อ หรือ ประเด็นที่เราต้องการจะสืบค้นได้ แล้วควรวางแผนกำหนดเป้าหมายว่าจะสืบค้นข้อมูลความรู้จากที่ใด

4.3 การดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ คือ การดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ในหัวข้อที่ต้องการ ตามแผนงานที่วางไว้

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้ คือ การนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างละเอียดถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล

4.5 การสรุปลงผลจากการสืบค้นความรู้และการบันทึกจัดเก็บเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ออกมาตามต้องการควรบันทึกจัดเก็บข้อมูลที่รวบรวมมาได้ในรูปแบบที่ง่ายต่อการค้นหา

5. ทักษะการจัดการ ทักษะการจัดการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 การจัดการระบบงานโดยสามารถจัดสรรเวลาทำงานให้เป็นระบบ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบแบบแผนและขั้นตอนต่างได้

5.2 การจัดการระบบคนโดยมีความสามารถในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แบ่งปันจัดสรรให้เหมาะสมกับงาน



ตารางที่ 2.3 Factor Analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับทักษะการทำงาน

งานวิจัย	ทักษะการทำงาน				
	ด้านกระบวนการทำงาน	ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	ด้านการทำงานร่วมกัน	ด้านการแสวงหาความรู้	ด้านการจัดการ
การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		✓	✓		✓
แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน		✓		✓	
สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม		✓		✓	
การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร	✓		✓	✓	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	✓			✓	
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์		✓		✓	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	✓				✓
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร	✓	✓			
ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา	✓		✓		
รวม	5	5	3	5	2

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967, น.45-51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นข้อแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องราวที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านั้น ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539, น.71) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำ ได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงานให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

เซอร์โต (Certo, 2000, น.9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ซึ่งประสิทธิผลจะมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถไปถึงให้ถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างต่ำและคุ้มค่าที่สุด กล่าวคือ เป็นการมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” ฮาร์ริงตัน ให้คำนิยามประสิทธิภาพโดยรวม โดยให้ความสำคัญไปที่โครงสร้างและเป้าหมายของผู้บริหาร ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการมี ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่ชัดเจน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยการค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ควรกำหนดกฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎระเบียบ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม (Permanent Records) ควรจะมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard Practice Instructions) ต้องระบุวิธีการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน คชทาวุธ พรหมายน, 2545, น.15-16) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์
 - 1.2 กลุ่มลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.3 Psychological Characteristics เป็น คุณ ลักษณะ ทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ทักษะคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ บุคลิกภาพแต่ละบุคคล
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) เกิดขึ้นจากการที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงผลักดันด้านอารมณ์และความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะทำให้อบรมหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman) (อ้างถึงใน คทาฐ พรหมายน, 2545, น.9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่เชื่อว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือ การสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนที่น้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันทางการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

มิลเล็ต (Millet) (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น.13) ได้ให้ทรรศนะคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษยและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. ให้บริการอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Equitable Service)
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
3. ให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ไซมอน (Simon) (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น.13) กล่าวถึง ทรรศนะคติด้านประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะคตินี้จึง หมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการองค์การของรัฐก็ต้องบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่

- E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน
O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา
I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร
S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือลูกค้า

Harring Emerson (อ้างถึงใน คทาฐ พรหมายน, 2545, น.14) กล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องนี้ มีหลัก 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดวิธีการในการทำงานให้กระจ่าง

2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องมีความน่าเชื่อถือได้มีความฉับไว มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เพื่อเป็นหลักฐานอย่างชัดเจน
7. งานเป็นลักษณะการแจ้งให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, น.31) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานที่ทำได้จะต้องมีคุณภาพที่สูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุดและมีความพอใจต่อผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้ตามมาตรฐานอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจต่อผู้บริโภคหรือผู้มารับการบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้จะต้องถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดค่าใช้จ่ายจะต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด โดยประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต คือ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ รวมถึงเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

Na-Nan, Chaiprasit and Pukeree (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กรสามารถจำแนกการวัดผลการปฏิบัติงานได้ 3 มิติ ได้แก่

คุณภาพของงาน (Work Quality) จะพิจารณาคุณภาพของงานจากงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลา โดยจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ วัสดุและอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการผลิตนั้นต้องได้มาตรฐาน ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสินค้า

ก่อนการส่งมอบสินค้าทุกครั้งเพื่อคุณภาพของงาน และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก และผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าต่อสินค้าและบริการ

ปริมาณงาน (Work Load) หมายถึง จำนวนของผลงานที่ออกมาจากการแสดง พฤติกรรมการทำงาน เช่น จำนวนผลผลิต จำนวนของเสีย อัตราความพึงพอใจ ยอดขาย เป็นต้น

ระยะเวลาที่กำหนด (Due Date) ซึ่งจะเป็นการประเมินระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสมเพียงพอกับงาน ส่งผลทำให้ผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับความ ยากง่ายของงานในแต่ละชิ้น โดยพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของเวลาที่องค์กรกำหนด และต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีการส่งมอบสินค้าที่ตรงต่อเวลา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการศึกษารายได้ตำแหน่ง และอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงที่สุดผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

มนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในปัจจัยค่าจูงของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่พนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการ ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานสภาพการ ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร โอกาสก้าวหน้า และความรับผิดชอบต่องาน

นิมนวน ทองแสง (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานีพบว่า องค์กรประกอบของความหวังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ แต่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางนั้น คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงาน

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ส่วนของปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนของปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนของปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และส่วนของปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปวีณิตย์ มากแก้ว (2557) ศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนในด้านความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการบริการที่ดี ในด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนในด้านการให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้บริการที่เกินความคาดหวัง ด้านการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนในด้านความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะเฉพาะงาน ด้านลักษณะงานองค์กร และด้านการจัดการการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

พุทธิฉัตร ปัญญาประชุม (2559) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เขตอุตสาหกรรมนิคมแหลมฉบัง พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมในด้านการประเมินผล และด้านความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมแหลมฉบังในภาพรวม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมในด้านการประเมินผล และด้านการดูแลพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมในด้านการประเมินผล ด้านอาชีพ และด้านความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านปริมาณงาน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อพนักงาน ด้านการประเมินผล ด้านอาชีพ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการดูแลพนักงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านเวลา สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมในด้านการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่าย

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสันประเทศไทย จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 18-41 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรายได้ 7,500-12,900 บาทต่อเดือน มีสถานภาพโสดและประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าอายุและสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ในส่วนของเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการผลักดัน การควบคุมอารมณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเครื่องจักรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งทำการศึกษาระดับปัจจัยศึกษาระดับประสิทธิภาพ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมีปัจจัยอีก 4 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพรองลงมาตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ในส่วนของผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการ

ทำงานมีผลมากที่สุด ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณการผลิต มีผลรองลงมา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และจากการหาผลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพทั้ง 5 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพ ดังนั้น เจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่องานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะโดยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอำนวยการรักษาของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอำนวยการรักษาของพนักงานแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ ในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยอำนวยการรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยอำนวยการรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยอำนวยการรักษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2561) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะไต่ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอำนวยการรักษาในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านระยะเวลา ด้านคุณภาพและด้านปริมาณงานต่างกันผลการวิจัยยัง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยอำนวยการรักษา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา สำหรับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยอำนวยการรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพและยังพบอีกว่า ปัจจัยอำนวยการรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน

V.Freitasam.Duarte (2017) การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาโปรตุเกส SMEs โดยศึกษาแรงจูงใจของพนักงานของโปรตุเกสวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามแห่งด้วยกฎเกณฑ์แห่งความเป็นเลิศผู้นำและกฎเกณฑ์ทั้งสอง ซึ่งได้รับมอบหมายจากสถาบันเพื่อสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและนวัตกรรม โดยแบบสอบถามถูกนำไปใช้ในปี 2559 โดยใช้ Multi-Factorial Scale และทำการสัมภาษณ์สั้น ๆ กับผู้จัดการของ บริษัท โปรตุเกส พบว่าขนาดขององค์กรที่ทำงาน และความมุ่งมั่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพียงเล็กน้อยในขณะที่ในแง่ของแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำ SME และ SME นั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่า แต่ก็ไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

AbdulRaziq, Raheela Maulabakhsh (2015) การวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของสถาบันการศึกษาภาคธนาคารและการสื่อสารโทรคมนาคมอุตสาหกรรมที่ดำเนินงานในเมือง Quetta ประเทศปากีสถาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาและบรรลุดัชนีภาพอย่างเต็มที่ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รายงานการวิจัยฉบับนี้ยังมีส่วนช่วยในการจัดสวัสดิการของสังคมเพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ยังส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในอนาคตของธุรกิจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจังจึงทำให้พนักงานขององค์กรมีความสะดวกในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระโดยไม่มีภาระหรือแรงกดดันที่จะทำให้ประสิทธิภาพลดลงรวมถึงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีมทำให้ภาระงานน้อยลงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสิ่งนี้นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับสูง ส่งผลต่อพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อธุรกิจของพวกเขามากขึ้นมีแรงจูงใจในการทำงาน

Hooman Khoshnevis, Abbas Tahmasebi (2017) การวิจัยเรื่องระบบแรงจูงใจในหน่วยงานราชการผู้จัดการและนักวิจัยด้านการจัดการเชื่อว่าหากปราศจากความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องของสมาชิกขององค์กรการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรดูเหมือนจะไม่สามารถบรรลุได้แรงจูงใจถือเป็นลักษณะทางจิตของมนุษย์ซึ่งบ่งบอกถึงระดับความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลในองค์กรการเอาใจใส่ต่อแรงจูงใจของพนักงานมีบทบาทสำคัญในวิธีที่องค์กรให้บริการ ในการศึกษาหลังจากประเมินทฤษฎีและแบบจำลองต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างละเอียดแล้วแบบจำลองของ Frederick Herzberg ก็ได้ถูกนำมาใช้ หลังจากตรวจสอบใบหน้าและเนื้อหาของความถูกต้องของแบบสอบถามอัลฟาของครอนบาคได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือซึ่ง เท่ากับ 0.87 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยของ Herzberg มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมากกว่าปัจจัยจูงใจ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผลกระทบของปัจจัยที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารระดับกลางของ Herzberg มากกว่าปัจจัยด้านสุขอนามัย

ตารางที่ 2.4 สรุปเครื่องมือและผลการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	เครื่องมือ	ผลการวิจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตแจ่มแจ้งภัณฑ์จำกัด	อุสุมา ศักดิ์ไพศาล	- T-Test - F-Test (One -Way ANOVA) - MRA	- ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษารายได้ตำแหน่ง และอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ - คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน
ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนดเบอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด	มนฤทัย ประสพศิลป์	- ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) - F-Test (One - Way ANOVA) - LSD - MRA	- แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน - สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร โอกาสก้าวหน้าและความรับผิดชอบต่องาน
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเซตปทุมธานี	นิมนวน ทองแสง	- T-Test - F-Test (One - Way ANOVA) - Pearson correlation	- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าจ้าง สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 สรุปเครื่องมือและผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ของบุคลากรส่วนกลาง	อรสุดา ดุสิตรัตนกุล	- ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) - T-Test - F-Test (One - Way ANOVA) - Pearson correlation	- ปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก - ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรมีผลประสิทธิภาพในการทำงาน - ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน - ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงานด้านการบริการที่ดีด้านการทำางานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทรกรุงเทพมหานคร	ปวีณิตย์ มากแก้ว	- ค่าความถี่ - ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) - MRA	- ความสามารถและทักษะในกระบวนการทำงาน ด้านการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน - ด้านความรู้วิทยากร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน - การทำงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการทำหน้าที่ ของตน ใน ทีม ให้ สำ เร็ จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน - ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน

ตารางที่ 2.4 สรุปเครื่องมือและผลการศึกษากิจการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา	- ค่าความถี่ - ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) - Pearson correlation	- สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะเฉพาะงานด้านลักษณะงานองค์การ และด้านการจัดการการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เขตอุตสาหกรรมนิคมแหลมฉบัง	พุทธิฉัตร ปัญญาประชุม	- ค่าความถี่ - ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) - MRA	- สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมในด้านการประเมินผลและด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม - ด้านการประเมินผล และด้านการดูแลพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านคุณภาพงาน - ด้านวัฒนธรรมในด้านการประเมินผลด้านอาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านปริมาณงาน - สภาพแวดล้อมการทำงานด้านวัฒนธรรมทุกด้าน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในด้านเวลา - ด้านวัฒนธรรมในด้านการตัด สิ้นใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านค่าใช้จ่าย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ	สกุลตรา กฤษเกียรติเมฆ	- ค่าความถี่ - ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)	- อายุและสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน - เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน

ตารางที่ 2.4 สรุปเครื่องมือและผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	เครื่องมือ	ผลการวิจัย
งาน ของ ฝ่าย ผลิต บริษัท พีแชนท์ คัสสัน ประเทศไทย จำกัด		- ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) - T-Test - MRA - Pearson correlation	และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน - ปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการ ผลักดัน การควบคุมอารมณ์ ด้านความ สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้าน เครื่องจักรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม- กรรมติดตั้ง เครื่องจักรสาน การผลิตใน จังหวัดสงขลา	อัครเดช ไม้จันทร์	- ค่าความถี่ - ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) - MRA - LSD	- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ที่สุด - ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน - ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
แรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะ	กฤษดา เชียววัฒนสุข	- T-Test - F-Test (One - Way ANOVA) - MRA	- ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัย ธำรงรักษาของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วน เพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ใน การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของ พนักงานแตกต่าง - ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยธำรงรักษาด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน คุณภาพการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้าน การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และ มีปัจจัยธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับ

ตารางที่ 2.4 สรุปเครื่องมือและผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน
			- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยอำนวยการรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน
แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด	กฤษดา เขียววัฒนสุข	- T-Test - F-Test (One - Way ANOVA) - LSD - MRA	- ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน - ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอำนวยการรักษาในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน - พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานในด้านระยะเวลาด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงานต่างกัน - ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยอำนวยการรักษาด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก จำนวน 189 คน (ข้อมูลศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรมโรงงานอุตสาหกรรม)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ (Yamane, Taro, 1973, Statistics: An Introductory Analysis, 3rd ed. Newyork : Harper and Row Publication Yoder, Dale and others, 1955) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{189}{1+(189 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 129$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 129 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 ประมาณ 13 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 142 ซึ่งการเก็บแบบสอบถามจริงผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 159 ชุด จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 159 คน ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งบุคลากรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก 3 กลุ่ม คือ 1. ระดับบริหาร 2. ระดับเจ้าหน้าที่ 3. ระดับปฏิบัติการ และแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 142 ตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮโดรลิก จำนวน 189 (คน)

ประเภท	ประชากรจำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่างจำนวน (คน)
1.ระดับบริหาร	10	8
2.ระดับเจ้าหน้าที่	48	36
3.ระดับปฏิบัติการ	131	98
รวม	189	142

ที่มา : ข้อมูลศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรมโรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed Ended Question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 18 - 25 ปี
2. 26 - 33 ปี
3. 34 - 41 ปี
4. 42 - 49 ปี
5. 50 - 57 ปี
6. 58 - 65 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 4 อายุงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

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

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับเจ้าหน้าที่
3. ระดับบริหาร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดสกัดตัวแปรจากทฤษฎีของ Herzberg (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกระบวนการทำงาน
2. ด้านกระบวนการแก้ปัญหา
3. ด้านการแสวงหาความรู้

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีลักษณะ ดังนี้

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

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

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามในส่วนของ ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	พึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพ
2. ด้านปริมาณ
3. ด้านเวลา

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีลักษณะ ดังนี้

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

ผู้วิจัยนำคะแนนมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

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

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม ทักษะการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
 R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

- ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน
 ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
 ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (ภาคผนวก ข)

4. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจ	
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.820
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.867
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.813
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.839
5.ด้านสภาพการทำงาน	0.821
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
1.ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	0.890
2.ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.830
3.ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	0.815
ทักษะการทำงาน	0.903
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.829
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด	0.845

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปยังโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานี และได้ติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการแจกแบบสอบถาม

จำนวน 159 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรม (Statistical Package for the Social Science: SPSS for window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 ประกอบด้วย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

อธิบายการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นสำรวจว่าตัวแปรต้นมีผลต่อตัวแปรตามอย่างไรบ้างโดยใช้วิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มโดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least-Significant Different) การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent sample t-test และ One Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิคในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงาน ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวัดหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดยที่

r_{XY}	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	=	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum X^2$	=	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	=	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	=	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	=	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ถ้า r เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นแต่ทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r = 0 แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41 ถึง 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multi Regression Analysis) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม ทักษะการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กัลยา วาณิชบัญชา (2555) ดังนี้
สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_n x_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = β_0 + β_1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน + β_2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ + β_3 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน + β_4 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา + β_5 แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน + β_6 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน + β_7 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน + β_8 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน + β_9 ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน + β_{10} ทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา + β_{11} ทักษะการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน + β_{12} ทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้ + β_{13} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ + β_{14} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ + β_{15} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา + e

สมการประมาณค่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = a + b_1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน + b_2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ + b_3 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน + b_4 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา + b_5 แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน + b_6 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน + b_7 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน + b_8 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน + b_9 ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน + b_{10} ทักษะ

การทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา + b_{11} ทักษะการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน + b_{12} ทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้ + b_{13} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ + b_{14} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ + b_{15} ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา

โดยที่

β_0	=	ค่าคงที่ของสมการ (Constant)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square : R ²	แทน	R Square : R ²
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SEb	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SEEst	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามจำนวน 159 ชุด และได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 วิธีการวิเคราะห์สถิติแบบ Independent sample t-test และ One Way ANOVA

- สมมติฐานที่ 2, 3 และ 4 โดยวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

- สมมติฐานที่ 2, 3 และ 4 โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	122	76.70
	หญิง	37	23.30
	รวม	159	100.00
2. อายุ	18 - 25 ปี	18	11.30
	26 - 33 ปี	62	39.00
	34 - 41 ปี	61	38.40
	42 - 49 ปี	12	7.50
	50 - 57 ปี	6	3.80

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ (ต่อ)		
58 - 65 ปี	0	0.00
รวม	159	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	66.70
ปริญญาตรี	51	32.10
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.30
รวม	159	100.00
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	46	28.90
2 - 5 ปี	77	48.40
6 - 10 ปี	25	15.70
11 - 15 ปี	9	5.70
15 ขึ้นไป	2	1.30
รวม	159	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	96	60.40
ระดับเจ้าหน้าที่	57	35.80
ระดับบริหาร	6	3.80
รวม	159	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 159 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ได้ ดังนี้

1. จำแนกตามเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

2. จำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 มีอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 มีอายุระหว่าง 42-49 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 50-57 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

3. จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.10 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

4. จำแนกตามอายุงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

5. ตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาคือตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.499	0.483	มากที่สุด	(1)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.413	0.538	มากที่สุด	(3)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.414	0.418	มากที่สุด	(2)
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.174	0.589	มาก	(4)
รวม	4.382	0.402	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.382$, $SD = 0.402$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.499$, $SD = 0.483$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.414$, $SD = 0.418$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.413$, $SD = 0.538$) ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.174$, $SD = 0.589$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	4.600	0.553	มากที่สุด	(1)
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.550	0.570	มากที่สุด	(2)
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน	4.350	0.575	มากที่สุด	(3)
รวม	4.499	0.483	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.499 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายคือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.600$) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.550$) และท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน ($\bar{x} = 4.350$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.430	0.611	มากที่สุด	(1)
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ	4.420	0.589	มากที่สุด	(2)
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่าน เสนอแนะ	4.380	0.644	มากที่สุด	(3)
รวม	4.413	0.538	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.413 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.430$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.420$) และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ ($\bar{x} = 4.380$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.590	0.518	มากที่สุด	(1)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.560	0.535	มากที่สุด	(2)
3. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน	4.540	0.537	มากที่สุด	(3)
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	4.310	0.656	มากที่สุด	(4)
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา	4.260	0.695	มากที่สุด	(5)
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	4.230	0.711	มากที่สุด	(6)
รวม	4.414	0.418	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.414 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.590$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.560$) ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ($\bar{x} = 4.540$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.310$) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.260$) และผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{x} = 4.230$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	4.250	0.682	มากที่สุด	(1)
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.130	0.713	มาก	(3)
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.140	0.701	มาก	(2)
รวม	4.174	0.589	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.174 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ($\bar{x} = 4.250$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.140$) และหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.130$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายด้าน

สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	4.365	0.655	มากที่สุด	(1)
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	4.296	0.588	มากที่สุด	(2)
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	4.274	0.605	มากที่สุด	(3)
รวม	4.311	0.526	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.311$, $SD = 0.526$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของ

อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.365$, $SD = 0.655$) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.296$, $SD = 0.588$) และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ($\bar{x} = 4.274$, $SD = 0.605$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน				
1. ตำแหน่งงานไม่มีความซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน	4.420	0.660	มากที่สุด	(1)
2. ทุกคนมีภาระงานที่เท่าเทียมกัน	4.310	0.720	มากที่สุด	(2)
รวม	4.365	0.655	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.365 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตำแหน่งงานไม่มีความซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ($\bar{x} = 4.420$) และทุกคนมีภาระงานที่เท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.310$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม				
1. บริเวณทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ	4.300	0.661	มากที่สุด	-
2. อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก	4.300	0.642	มากที่สุด	-
รวม	4.296	0.588	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.296 โดยทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ บริเวณทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ ($\bar{x} = 4.300$) และอากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{x} = 4.300$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งานไม่ชำรุดหรือสูญหาย	4.320	0.659	มากที่สุด	(1)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเฉพาะทางมีเพียงพอต่อการใช้งานไม่ชำรุดหรือสูญหาย	4.230	0.684	มากที่สุด	(2)
รวม	4.274	0.605	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.274 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งานไม่ชำรุดหรือสูญหาย ($\bar{x} = 4.320$) และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเฉพาะทางมีเพียงพอต่อการใช้งานไม่ชำรุดหรือสูญหาย ($\bar{x} = 4.230$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานโดยรวม และรายด้าน

ทักษะการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านกระบวนการทำงาน	4.522	0.583	มากที่สุด	(1)
2.ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	4.503	0.572	มากที่สุด	(2)
3.ด้านการแสวงหาความรู้	4.403	0.617	มากที่สุด	(3)
รวม	4.476	0.501	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.476$, $SD = 0.501$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.522$, $SD = 0.583$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.503$, $SD = 0.572$) และด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.403$, $SD = 0.617$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพ	4.434	0.590	มากที่สุด	(1)
2. ด้านปริมาณ	4.359	0.577	มากที่สุด	(2)
3. ด้านเวลา	3.975	0.746	มาก	(3)
รวม	4.256	0.544	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.256$, $SD = 0.544$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.434$, $SD = 0.590$) รองลงมาคือด้านปริมาณ ($\bar{x} = 4.359$, $SD = 0.577$) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.975$, $SD = 0.746$)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย n = 122		หญิง n = 37			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านคุณภาพ	4.393	0.597	4.568	0.555	59.160	0.000*
2. ด้านปริมาณ	4.336	0.569	4.432	0.603	57.024	0.000*
3. ด้านเวลา	3.950	0.748	4.054	0.743	41.360	0.000*
ภาพรวมประสิทธิภาพ	4.227	0.544	4.351	0.538	58.094	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกเปรียบเทียบระหว่างเพศ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า ($t = 58.094$, Sig.(2-tailed) = 0.000) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีค่า ($t = 59.160$, Sig. (2-tailed) = 0.000), ($t = 57.024$, Sig. (2-tailed) = 0.000) และ ($t = 41.360$, Sig. (2-tailed) = 0.000) ตามลำดับ ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกด้านอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.318	4	0.829	2.469	0.047*
	ภายในกลุ่ม	51.739	154	0.336		
	รวม	55.057	158			
2. ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.774	4	0.444	1.345	0.256
	ภายในกลุ่ม	50.792	154	0.330		
	รวม	52.566	158			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.817	4	0.454	0.813	0.519
	ภายในกลุ่ม	86.083	154	0.559		
	รวม	87.899	158			
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.902	4	0.476	1.635	0.168
	ภายในกลุ่ม	44.808	154	0.291		
	รวม	46.710	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า (F = 1.635, Sig. = 0.168) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณ และด้านเวลา มีค่า (F = 1.345, Sig. = 0.256) และ (F = 0.813, Sig. = 0.519) ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณ และด้านเวลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพที่มีค่า (F = 2.469, Sig. = 0.047) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ตามตาราง 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ด้านคุณภาพ	18-25 ปี (\bar{x} = 4.111)	26-33 ปี (\bar{x} = 4.387)	34-41 ปี (\bar{x} = 4.574)	42-49 ปี (\bar{x} = 4.500)	50-57 ปี (\bar{x} = 4.333)
18-25 ปี (\bar{x} = 4.111)	-	-0.276 (0.077)	-0.463 (0.003*)	-0.389 (0.074)	-0.222 (0.417)
26-33 ปี (\bar{x} = 4.387)	-	-	-0.187 (0.076)	-0.113 (0.538)	0.054 (0.829)
34-41 ปี (\bar{x} = 4.574)	-	-	-	0.074 (0.687)	0.240 (0.334)
42-49 ปี (\bar{x} = 4.500)	-	-	-	-	0.167 (0.566)
50-57 ปี (\bar{x} = 4.333)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.463 (Sig. = 0.003)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 เปอร์เซนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.170	2	0.585	1.694	0.187
	ภายในกลุ่ม	53.887	156	0.345		
	รวม	55.057	158			
2. ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.966	2	0.483	1.460	0.235
	ภายในกลุ่ม	51.600	156	0.331		
	รวม	52.566	158			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.155	2	1.077	1.960	0.144
	ภายในกลุ่ม	85.745	156	0.550		
	รวม	87.899	158			
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.295	2	0.647	2.224	0.112
	ภายในกลุ่ม	45.415	156	0.291		
	รวม	46.710	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า ($F = 2.224$, $Sig. = 0.112$) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีค่า ($F = 1.694$, $Sig. = 0.187$), ($F = 1.460$, $Sig. = 0.235$) และ ($F = 1.960$, $Sig. = 0.144$) ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิคด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 เปอร์เซนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.173	4	0.293	0.838	0.503
	ภายในกลุ่ม	53.884	154	0.350		
	รวม	55.057	158			
2. ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.735	4	0.434	1.314	0.267
	ภายในกลุ่ม	50.831	154	0.330		
	รวม	52.566	158			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.892	4	0.473	0.847	0.498
	ภายในกลุ่ม	86.007	154	0.558		
	รวม	87.899	158			
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.242	4	0.311	1.052	0.382
	ภายในกลุ่ม	45.468	154	0.295		
	รวม	46.710	158			

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างอายุงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า (F = 1.052, Sig. = 0.382) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีค่า (F = 0.838, Sig. = 0.503), (F = 1.314, Sig. = 0.267) และ (F = 0.847, Sig. = 0.498) ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.738	2	0.869	2.543	0.082
	ภายในกลุ่ม	53.319	156	0.342		
	รวม	55.057	158			
2. ด้านปริมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.599	2	0.799	2.447	0.090
	ภายในกลุ่ม	50.967	156	0.327		
	รวม	52.566	158			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.724	2	0.862	1.560	0.213
	ภายในกลุ่ม	86.175	156	0.552		
	รวม	87.899	158			
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.526	2	0.763	2.635	0.075
	ภายในกลุ่ม	45.184	156	0.290		
	รวม	46.710	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่า (F = 2.635, Sig. = 0.075) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีค่า (F = 2.543, Sig. = 0.082), (F = 2.447, Sig. = 0.090) และ (F = 1.560,

Sig. = 0.213) ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

Correlations		แรงจูงใจ					สภาพแวดล้อม				ทักษะการทำงาน			ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		ภาพรวม	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สภาพการทำงาน	ภาพรวม	ความชัดเจนของหน้าที่	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	ความพร้อมอุปกรณ์	ภาพรวม	กระบวนการการทำงาน	กระบวนการแก้ปัญหา	การแสวงหาความรู้	ภาพรวม	คุณภาพ	ปริมาณ	เวลา
ภาพรวม	Pearson Correlation	1	.814**	.813**	.892**	.736**	.654**	.579**	.536**	.559**	.307**	.301**	.217**	.262**	.570**	.494**	.532**	.444**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	.814**	1	.654**	.640**	.452**	.511**	.451**	.458**	.400**	.370**	.320**	.300**	.320**	.456**	.434**	.422**	.328**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
การได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	.813**	.654**	1	.628**	.432**	.449**	.374**	.381**	.395**	.249**	.216**	.191*	.226**	.336**	.269**	.342**	.257**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.006	0.016	0.004	0.000	0.001	0.000	0.001
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	.892**	.640**	.628**	1	.526**	.549**	.546**	.393**	.460**	.300**	.306**	.191*	.265**	.536**	.481**	.491**	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.016	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
สภาพการทำงาน	Pearson Correlation	.736**	.452**	.432**	.526**	1	.625**	.490**	.548**	.567**	0.092	0.133	0.052	0.050	.503**	.400**	.461**	.428**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.250	0.094	0.519	0.533	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ภาพรวม	Pearson Correlation	.654**	.511**	.449**	.549**	.625**	1	.858**	.861**	.844**	.220**	.237**	0.139	.183*	.573**	.479**	.474**	.506**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.005	0.003	0.082	0.021	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ความชัดเจนของหน้าที่	Pearson Correlation	.579**	.451**	.374**	.546**	.490**	.858**	1	.614**	.561**	.255**	.285**	.191*	.174*	.453**	.382**	.355**	.414**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.016	0.028	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี (ต่อ)

Correlations		แรงจูงใจ					สภาพแวดล้อม				ทักษะการทำงาน			ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		ภาพรวม	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์กับผู้นับถือบัญชา	สภาพการทำงาน	ภาพรวม	ความชัดเจนของหน้าที่	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	ความพร้อมอุปกรณ์	ภาพรวม	กระบวนการทำงาน	กระบวนการแก้ปัญหา	การแสวงหาความรู้	ภาพรวม	คุณภาพ	ปริมาณ	เวลา
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	Pearson Correlation	.536**	.458**	.381**	.393**	.548**	.861**	.614**	1	.612**	.178*	.230**	0.101	0.123	.557**	.458**	.507**	.465**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.024	0.004	0.207	0.121	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ความพร้อมอุปกรณ์	Pearson Correlation	.559**	.400**	.395**	.460**	.567**	.844**	.561**	.612**	1	0.125	0.086	0.057	.169*	.462**	.392**	.361**	.422**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.118	0.281	0.476	0.033	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ภาพรวม	Pearson Correlation	.307**	.370**	.249**	.300**	0.092	.220**	.255**	.178*	0.125	1	.835**	.874**	.836**	.358**	.432**	.355**	.168*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.250	0.005	0.001	0.024	0.118	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.035
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
กระบวนการทำงาน	Pearson Correlation	.301**	.320**	.216**	.306**	0.133	.237**	.285**	.230**	0.086	.835**	1	.631**	.503**	.362**	.460**	.325**	.176*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.006	0.000	0.094	0.003	0.000	0.004	0.281	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.026
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
กระบวนการแก้ปัญหา	Pearson Correlation	.217**	.300**	.191*	.191*	0.052	0.139	.191*	0.101	0.057	.874**	.631**	1	.605**	.275**	.324**	.294**	0.119
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.016	0.016	0.519	0.082	0.016	0.207	0.476	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.136
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
การแสวงหาความรู้	Pearson Correlation	.262**	.320**	.226**	.265**	0.050	.183*	.174*	0.123	.169*	.836**	.503**	.605**	1	.276**	.316**	.285**	0.132
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.004	0.001	0.533	0.021	0.028	0.121	0.033	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.097
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ภาพรวม	Pearson Correlation	.570**	.456**	.336**	.536**	.503**	.573**	.453**	.557**	.462**	.358**	.362**	.275**	.276**	1	.848**	.863**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
คุณภาพ	Pearson Correlation	.494**	.434**	.269**	.481**	.400**	.479**	.382**	.458**	.392**	.432**	.460**	.324**	.316**	.848**	1	.693**	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
ปริมาณ	Pearson Correlation	.532**	.422**	.342**	.491**	.461**	.474**	.355**	.507**	.361**	.355**	.325**	.294**	.285**	.863**	.693**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี (ต่อ)

Correlations		แรงจูงใจ				สภาพแวดล้อม				ทักษะการทำงาน			ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
		ภาพรวม	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สภาพการทำงาน	ภาพรวม	ความชัดเจนของหน้าที่	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	ความพร้อมอุปกรณ์	ภาพรวม	กระบวนการทำงาน	กระบวนการแก้ปัญหา	การแสวงหาความรู้	ภาพรวม	คุณภาพ	ปริมาณ	เวลา
เวลา	Pearson Correlation	.444**	.328**	.257**	.412**	.428**	.506**	.414**	.465**	.422**	.168*	.176*	0.119	0.132	.848**	.528**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.035	0.026	0.136	0.097	0.000	0.000	0.000	
	N	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.456, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.336, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.536, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.503, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 ว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 สภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.453, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 ว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.557, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น

ตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2 ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.462, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อสภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 ว่า สภาพแวดล้อมด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 ทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสมมติฐานย่อยที่ 4.2 ทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.362, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1 ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.275, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้นทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2

ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.276, $p < .01$ สามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.3 ว่า ทักษะการทำงานด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.781	0.388		2.012	0.046
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.214	0.104	0.190	2.061	0.041*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.132	0.092	-0.130	-1.438	0.153
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	0.444	0.121	0.342	3.669	0.000*
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.271	0.071	0.294	3.848	0.000*
R = 0.612 R ² = 0.374 Adjusted R ² = 0.358 SE _{Est} = 0.436 F = 23.026 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 37.4 (R² = 0.374) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62.6 เกิดจากอิทธิพลของตัว

แปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.436 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.612 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม = 0.781 + 0.214 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.444 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.271 (ด้านสภาพการทำงาน)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม = 0.190 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.342 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.294 (ด้านสภาพการทำงาน)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.190 หมายความว่า ถ้าด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.342 หมายความว่า ถ้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น 0.444 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.294 หมายความว่า ถ้าด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น 0.271 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardized	Standardize		t	Sig.
	Coefficients	d			
b	Std. Error	β			
ค่าคงที่	1.053	0.446		2.361	0.019
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.319	0.119	0.261	2.678	0.008*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.214	0.105	-0.196	-2.039	0.043*
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	0.475	0.139	0.337	3.415	0.001*
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.190	0.081	0.190	2.343	0.020*
R = 0.547 R ² = 0.299 Adjusted R ² = 0.281 SE _{Est} = 0.500 F = 16.406 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถึงร้อยละ 29.9 (R² = 0.299) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 70.01 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.500 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.547 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 1.053 + 0.319 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + (-0.214) (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.475 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.190 (ด้านสภาพการทำงาน) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 0.261 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + (-0.196) (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.337 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.190 (ด้านสภาพการทำงาน)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจทุกด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.261 หมายความว่า ถ้าด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น 0.319 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.196 หมายความว่า ถ้าด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพลดลง 0.214 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.337 หมายความว่า ถ้าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น 0.475 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.190 หมายความว่า ถ้าด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น 0.190 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ โดยเรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.958	0.432		2.215	0.028
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.183	0.116	0.153	1.579	0.116
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.056	0.102	-0.053	-0.554	0.581
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	0.397	0.135	0.288	2.944	0.004*
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.257	0.079	0.263	3.275	0.001*
R = 0.556 R ² = 0.309 Adjusted R ² = 0.291 SE _{Est} = 0.486 F = 17.237 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถึงร้อยละ 30.90 ($R^2 = 0.309$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 69.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.486 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.556 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ = $0.958 + 0.397$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.257 (ด้านสภาพการทำงาน)
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ = 0.288 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.263 (ด้านสภาพการทำงาน)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.288 หมายความว่า ถ้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณเพิ่มขึ้น 0.397 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.263 หมายความว่า ถ้าด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณเพิ่มขึ้น 0.257 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.331	0.588		0.564	0.574
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.140	0.157	0.090	0.888	0.376
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.124	0.139	-0.089	-0.893	0.373
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	0.460	0.183	0.258	2.509	0.013*
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.367	0.107	0.290	3.432	0.001*
R = 0.487 R ² = 0.237 Adjusted R ² = 0.217 SE _{Est} = 0.660 F = 11.955 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถึงร้อยละ 23.70 (R² = 0.237) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 76.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.660 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.487 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา = 0.331 + 0.460 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.367 (ด้านสภาพการทำงาน)
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา = 0.258 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.290 (ด้านสภาพการทำงาน)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.258 หมายความว่า ถ้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาเพิ่มขึ้น 0.460 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรในสมการคงที่

ด้านสภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.290 หมายความว่า ถ้าด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาเพิ่มขึ้น 0.367 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม				
	Unstandardize		Standardize		
	d		d		
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.667	0.293		5.690	0.000
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	0.109	0.072	0.132	1.528	0.128
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	0.353	0.084	0.381	4.223	0.000*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	0.139	0.077	0.155	1.801	0.074
R = 0.587 R ² = 0.344 Adjusted R ² = 0.331 SE _{Est} = 0.445 F = 27.100 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 34.40 (R² = 0.344) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.60 เกิดจาก

อิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.445 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.587 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม = $1.667 + 0.353$ (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม = 0.381 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.381 หมายความว่า ถ้าด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เพิ่มขึ้น 0.353 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพียงด้านเดียว ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardize		Standardize		
	d		d		
	Coefficients		Coefficients		
	Std.				
	b	Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.087	0.343		6.085	0.000
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	0.107	0.084	0.119	1.279	0.203

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพ (ต่อ)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardize		Standardize		
	d		d		
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	0.298	0.098	0.297	3.050	0.003*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	0.140	0.091	0.144	1.546	0.124
R = 0.488 R ² = 0.238 Adjusted R ² = 0.223 SE _{Est} = 0.520 F = 16.107 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 23.80 (R² = 0.238) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 76.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.520 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.488 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 2.087 + 0.298 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 0.297 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.297 หมายความว่า ถ้าด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น 0.298 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ได้แก่

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพียงด้านเดียว ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.060	0.330		6.249	0.000
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	0.045	0.081	0.051	0.558	0.577
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	0.427	0.094	0.435	4.541	0.000*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	0.063	0.087	0.066	0.725	0.470
R = 0.512 R ² = 0.262 Adjusted R ² = 0.248 SE _{Est} = 0.500 F = 18.384 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 24.80 (R² = 0.248) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 75.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.500 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.512 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ = 2.060 + 0.427 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ = 0.435 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.435 หมายความว่า ถ้าด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณเพิ่มขึ้น 0.427 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ ได้แก่ ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพียงด้านเดียว ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

สมมติฐานที่ 3.3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.855	0.427		2.002	0.047
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	0.176	0.104	0.155	1.688	0.093
2. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	0.333	0.122	0.263	2.739	0.007*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	0.215	0.113	0.174	1.907	0.058
R = 0.510 R ² = 0.260 Adjusted R ² = 0.245 SE _{Est} = 0.648 F = 18.128 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 24.50 ($R^2 = 0.245$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 75.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.648 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.510 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา = $0.855 + 0.333$ (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา = 0.263 (ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.263 หมายความว่า ถ้าด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาเพิ่มขึ้น 0.333 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา ได้แก่ ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพียงด้านเดียว ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม				
	Unstandardized		Standardize		
	Coefficients	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.488	0.364		6.828	0.000
1. ด้านกระบวนการทำงาน	0.269	0.091	0.288	2.952	0.004*
2. ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	0.021	0.101	0.023	0.212	0.832
3. ด้านการแสวงหาความรู้	0.103	0.084	0.117	1.229	0.221
R = 0.378 R ² = 0.143 Adjusted R ² = 0.126 SE _{Est} = 0.508 F = 8.609 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม พบว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 12.60 (R² = 0.126) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 87.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.508 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.378 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม} = 2.488 + 0.269 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม} = 0.288 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านกระบวนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.288 หมายความว่า ถ้าด้านกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 4.1 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.109	0.377		5.592	0.000
1. ด้านกระบวนการทำงาน	0.406	0.094	0.401	4.306	0.000*
2. ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	0.002	0.104	0.002	0.020	0.984
3. ด้านการแสวงหาความรู้	0.109	0.087	0.114	1.250	0.213
R = 0.470 R ² = 0.221 Adjusted R ² = 0.206 SE _{Est} = 0.526 F = 14.653 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีคุณภาพ พบว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 20.60 (R² = 0.206) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 79.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.526 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.470 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 2.109 + 0.406 (ด้านกระบวนการทำงาน)
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ = 0.401 (ด้านกระบวนการทำงาน)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านกระบวนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.401 หมายความว่า ถ้าด้านกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น 0.406 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกล้อไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกล้อไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ

สมมติฐานที่ 4.2 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกล้อไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกล้อไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.516	0.390		6.456	0.000
1. ด้านกระบวนการทำงาน	0.203	0.097	0.205	2.084	0.039*
2. ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	0.086	0.108	0.085	0.797	0.426
3. ด้านการแสวงหาความรู้	0.122	0.090	0.130	1.359	0.176
R = 0.359 R ² = 0.129 Adjusted R ² = 0.112 SE _{Est} = 0.544 F = 7.647 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกล้อไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ พบว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 11.20 (R² = 0.112) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 88.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.544 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.359 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ} = 2.516 + 0.203 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ} = 0.205 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านกระบวนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.205 หมายความว่า ถ้าด้านกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ เพิ่มขึ้น 0.203 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านปริมาณ

สมมติฐานที่ 4.3 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d		
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.840	0.531		5.350	0.000
1.ด้านกระบวนการทำงาน	0.198	0.133	0.155	1.491	0.138
2.ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	-0.024	0.147	-0.018	-0.163	0.871
3.ด้านการแสวงหาความรู้	0.079	0.122	0.065	0.646	0.519
R = 0.184 R ² = 0.034 Adjusted R ² = 0.015 SE _{Est} = 0.740 F = 1.801 p = 0.149*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทักษะการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา พบว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 3.40 (R² = 0.034) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 96.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.740 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.184

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านเวลา

ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน และตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติทดสอบ t - test, F - test

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	ตำแหน่งงาน
ด้านคุณภาพ	✓	✓	-	-	-
ด้านปริมาณ	✓	-	-	-	-
ด้านเวลา	✓	-	-	-	-
รวม	✓	✓	-	-	-

หมายเหตุ ✓ แสดงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2				
แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	MRA	0.041*	มีผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			0.153	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			0.000*	มีผล
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน			0.000*	มีผล
ด้านสภาพการทำงาน			0.008*	มีผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ	MRA	0.043*	มีผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			0.001*	มีผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			0.001*	มีผล
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน			0.020*	มีผล
ด้านสภาพการทำงาน				

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis (ต่อ)

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2				
แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		MRA	0.116	-
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		0.581	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปฏิบัติงาน	MRA	0.004*	มีผล
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	ด้านปริมาณ		0.001*	มีผล
ด้านสภาพการทำงาน			0.001*	มีผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		MRA	0.376	-
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		0.373	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปฏิบัติงาน		0.013*	มีผล
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	ด้านเวลา		0.001*	มีผล
ด้านสภาพการทำงาน			0.001*	มีผล

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3				
สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		0.128	-
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	การปฏิบัติงาน	MRA	0.000*	มีผล
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	โดยภาพรวม		0.074	-

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis (ต่อ)

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3				
สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	ประสิทธิภาพ		0.203	-
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	การปฏิบัติงาน	MRA	0.003*	มีผล
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	ด้านคุณภาพ		0.124	-
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	ประสิทธิภาพ		0.577	-
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	การปฏิบัติงาน	MRA	0.000*	มีผล
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	ด้านปริมาณ		0.470	-
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	ประสิทธิภาพ		0.093	-
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	การปฏิบัติงาน	MRA	0.007*	มีผล
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	ด้านเวลา		0.058	-

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4				
ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
ด้านกระบวนการทำงาน	ประสิทธิภาพการ		0.004*	มีผล
ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	ปฏิบัติงานโดย	MRA	0.832	-
ด้านการแสวงหาความรู้	ภาพรวม		0.221	-
ด้านกระบวนการทำงาน	ประสิทธิภาพการ		0.000*	มีผล
ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	ปฏิบัติงานด้าน	MRA	0.984	-
ด้านการแสวงหาความรู้	คุณภาพ		0.213	-
ด้านกระบวนการทำงาน	ประสิทธิภาพการ		0.039*	มีผล
ด้านกระบวนการแก้ปัญหา	ปฏิบัติงานด้าน	MRA	0.426	-
ด้านการแสวงหาความรู้	ปริมาณ		0.176	-



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 159 คน พบว่า พนักงานเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.382$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.499$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.414$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.413$) ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.174$)

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.499 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.600$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.413 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.430$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.414 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.590$)

ด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.174 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ($\bar{x} = 4.250$) ส่วนหน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.310$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.365$) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.296$) และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ($\bar{x} = 4.274$) ตามลำดับ

ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.365 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตำแหน่งงานไม่มีความซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ($\bar{x} = 4.420$)

ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.300 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ บริเวณทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ ($\bar{x} = 4.296$) และอากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{x} = 4.300$) ตามลำดับ

ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.274 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งานไม่ชำรุดหรือสูญหาย ($\bar{x} = 4.320$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการทำงาน

ทักษะการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.476$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.522$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.503$) และด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.403$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.256$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.434$) รองลงมาคือด้านปริมาณ ($\bar{x} = 4.359$) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.975$)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณ และด้านเวลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)
ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทักษะการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

สภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ยกเว้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพเท่านั้น

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่ามีเพียงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านใดเลย

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ และด้านปริมาณเท่านั้น ส่วนทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านใดเลย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมาการศึกษา มาอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮดรอลิกในส่วนของการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเพศชาย เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานความคู้กับทักษะการทำงานฝีมือที่มีความเฉพาะทางค่อนข้างสูงและสถานที่ในการทำงานมีความร้อนไม่มีเครื่องปรับอากาศ เนื่องจากเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานไม่สามารถใช้งานในสถานที่หรือห้องที่มีเครื่องปรับอากาศได้และค่อนข้างมีความลำบากในการทำงาน แต่ในส่วนของพนักงานเพศหญิงนั้นจะเป็นการปฏิบัติงานส่วนของเอกสารสถานที่ทำงานเป็นออฟฟิศทั่วไปมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่า ดังนั้น จึงทำให้พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นและมุมมองทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกฤตตรา กฤษเกียรติเมฆ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสันประเทศไทย จำกัด พบว่า ในส่วนของเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ต่างกัน แต่มีความ

ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อุษุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการวัดผลสำเร็จของงานไม่ได้วัดเป็นรายบุคคลแต่จะวัดด้วยผลสำเร็จของชิ้นงานที่ต้องการร่วมมือร่วมใจของทีมงานที่จะทำงานให้เสร็จสิ้นในแต่ละชิ้นงานทำงานนั้นให้เป็นไปตามกำหนด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสันประเทศไทย จำกัด พบว่า อายุและสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อุษุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการศึกษารายได้ตำแหน่ง และอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากตัววัดผลความสำเร็จของงานในแผนกเดียวกันไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในระดับการศึกษาระดับใดก็ใช้ตัววัดผลที่มีความใกล้เคียงกันเนื่องจากความสำเร็จของงานทุกชิ้นจะต้องอาศัยทุก ๆ คนในแผนกเพื่อทำให้งานแต่ละชิ้นงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ อุษุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสันประเทศไทย จำกัด พบว่าในส่วนของเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทำงานให้สำเร็จนั้นไม่ได้อาศัยแค่เพียงประสบการณ์การทำงานที่มากของพนักงานเพียงคนเดียวแต่ลักษณะของงานนั้นเป็นการทำงานแบบทีมจึงทำให้อายุงานไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ อุษุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการศึกษารายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากตัววัดผลความสำเร็จของงานในแผนกเดียวกันไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งงานใดก็ใช้ตัววัดผลที่มีความใกล้เคียงกันเนื่องจากความสำเร็จของงานทุกชิ้นจะต้องอาศัยทุก ๆ คนในแผนกเพื่อทำให้งานแต่ละชิ้นงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ยกเว้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพเท่านั้น เนื่องจากการทำงานในอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกนั้น เป็นการทำงานที่เน้นเรื่องของการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะการทำงานเฉพาะทางต้องมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ซึ่งทุกคนทำให้มีความสำคัญในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ในส่วนของสภาพการทำงานนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกนั้นต้องมีความพร้อมของทั้งในเรื่องสภาพอากาศ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันต้องมีความกว้างขวางของสถานที่ที่มีความเหมาะสม เนื่องจากชิ้นงานที่ทำการผลิตนั้นเป็นชิ้นงานที่ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะทาง และยังมีขนาดที่ค่อนข้างใหญ่จึงทำให้เรื่องของความกว้างขวางของสถานที่ที่เอื้ออำนวยในการทำงานนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานสภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร โอกาสก้าวหน้า และความรับผิดชอบต่องาน และงานวิจัยของ นิมนน ทองแสง (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานทุก ๆ ด้าน

ในส่วนของผลการวิเคราะห์แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพที่ลดลงนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพและทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแรงจูงใจ (Multicollinearity) ดังตารางที่ 5.1 และ ตารางที่ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ

Correlations		แรงจูงใจ				ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
		ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ด้านสภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.654**	0.640**	0.452**	0.434**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0
	N	159	159	159	159	159
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	0.654**	1	0.628**	0.432**	0.269**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0.001
	N	159	159	159	159	159
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	0.640**	0.628**	1	0.526**	0.481**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0
	N	159	159	159	159	159
ด้านสภาพการทำงาน	Pearson Correlation	0.452**	0.432**	0.526**	1	0.400**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0
	N	159	159	159	159	159
ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ	Pearson Correlation	0.434**	0.269**	0.481**	0.400**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0	0	
	N	159	159	159	159	159

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ น้อยกว่า 0.70 สามารถอธิบาย

ได้ว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เมื่อแรงจูงใจทุกด้านเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นตาม

ตารางที่ 5.2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแรงจูงใจ

Collinearity	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.572	1.747
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	0.520	1.923
ด้านสภาพการทำงาน	0.701	1.427

Dependent Variable: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากตารางที่ 5.2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแรงจูงใจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (มากกว่า 0.5) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า น้อยกว่า 5 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานเป็นจำนวน 5 คน เพื่อเป็นการศึกษาถึงเหตุผลที่ทำให้แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพลดลงพบว่า พนักงานทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นว่าเป็นบางครั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นอาจจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นและขาดความรอบคอบในการทำงานได้ เนื่องจากการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำให้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมากเกินความสามารถของตัวบุคคล และอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านการทำงานร่วมกันได้ จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพลดลง

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านใดเลย เนื่องจากลักษณะการทำงานของอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกนั้นจะต้องมีการใช้ทักษะการทำงานเฉพาะทาง เช่น การเชื่อม การเจียร การกลึง จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมาก ๆ ทั้งในเรื่อง

ความสว่างที่ต้องเพียงพอต่อการทำงานฝีมือต่าง ๆ และในเรื่องของสภาพแวดล้อมของอากาศที่ต้องถ่ายเทได้อย่างสะดวก เนื่องจากในพื้นที่ทำงานนั้นเป็นพื้นที่ที่ค่อนข้างร้อนอบอ้าวเพราะไม่สามารถติดตั้งเครื่องปรับอากาศในบริเวณทำงานได้ เนื่องจากขั้นตอนของกระบวนการผลิตชิ้นงานนั้นมีสารพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในขั้นตอนการผลิตชิ้นงาน เช่น ควันพิษที่เกิดจากการเชื่อม สารระเหยที่เกิดจากการพ่นสี เป็นต้น จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีทั้งด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และงานวิจัยของ AbdulRaziq, Raheela Maulabakhsh (2015) การวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของสถาบันการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการสื่อสารโทรคมนาคมอุตสาหกรรมที่ดำเนินงานในเมือง Quetta ประเทศปากีสถาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้ผ่อนคลายและเป็นอิสระไม่มีแรงกดดันจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และด้านปริมาณเท่านั้น ส่วนทักษะการทำงานด้านกระบวนการแก้ปัญหา และด้านการแสวงหาความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านใดเลย เนื่องจากลักษณะงานของอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในกระบวนการทำงานนั้นจะต้องใช้ทั้งความสามารถและทักษะในการทำงาน และยังมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาเป็นตัวกำหนดทั้งในส่วนของการสั่งผลิตจากทางลูกค้า กำหนดการในแผนการผลิตเองก็มีความสำคัญ เนื่องจากการผลิตงานให้ได้ตรงตามแผนการผลิตนั้นก็เป็ปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการทำงาน ซึ่งจะต้องต้องมีการบริหารจัดการงานให้ทันกำหนดการมากที่สุด จึงทำให้ทักษะด้านกระบวนการทำงานนั้นมีความจำเป็นอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดการ โดยทุกชิ้นงานนั้นจะต้องมีคุณภาพ มีความถูกต้องและมีมาตรฐานที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าอีกด้วย ซึ่งมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปวีนิศย์ มากแก้ว (2557) ศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงานด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสามารถและทักษะในกระบวนการทำงานด้านการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี สามารถเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารในแผนกต่าง ๆ การดูแลรักษาตรวจเช็คเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ประจำปี หรือทุก ๆ 6 เดือนแล้วแต่ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสะดวกต่อการทำงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการขัดข้องในส่วน of เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นทำให้อยากทำงานและเพื่อเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน เพื่อผลของประสิทธิภาพงานที่ดียิ่งขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2) ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ควรกำหนดให้มีนโยบายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในทุก ๆ แผนก พร้อมทำการปรับปรุงให้บรรยากาศในการทำงานเตรียมพร้อมในการทำงานอยู่เสมอทั้งในด้านสถานที่ ความสว่าง อากาศที่ถ่ายเทได้อย่างสะดวก

3) ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ควรกำหนดให้มีนโยบายการจัดอบรมประจำปีในเรื่องของกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของบริษัทให้มีกระบวนการทำงานที่ดี พร้อมรับมือต่อการแข่งขันที่มีมากขึ้นในปัจจุบันทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติทั้งยังทำให้เป็นการฝึกความคุ้นเคยในการรับมือกับปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการทำงานจริงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) จัดให้มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารในแต่ละแผนกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 2) ในเรื่อง of ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) มีการส่งเสริมแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเหมาะสม
- 4) มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2) ควรมีการศึกษาโดยเน้นศึกษารายละเอียดย่อยและสาเหตุแต่ละด้านของปัจจัย

ข้อจำกัดงานวิจัย

1) งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก เนื่องจากอุตสาหกรรมกระบอกลิขสิทธิ์ในจังหวัดปทุมธานีมีจำนวนที่น้อย ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยที่ได้ส่วนของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลที่ตรงข้ามกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ คือ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมกระบอกลิขสิทธิ์ลดลง (sig. = 0.043) เนื่องจากค่า sig. ที่ได้มีค่าที่น้อยกว่า 0.05 เพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจเกิดจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีจำนวนน้อยจึงทำให้ผลที่ได้มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพที่ลดลง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับแผนก และบุคลากรภายในองค์กร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่การวิเคราะห์ที่ชัดเจนและมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทักษะการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในมิติด้านอื่น ๆ เช่น การใช้ทฤษฎีอื่น นอกเหนือจากการวิจัยนี้

5.4.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานกับพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกลิขสิทธิ์ที่เขตพื้นที่อื่น หรือโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

5.4.5 ควรมีการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างในงานวิจัยครั้งนี้

5.4.6 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

บรรณานุกรม

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3(2), 29-43.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ**, 5(2), 55-69.
- กรีน ดุดวง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนเบอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- คชาวุธ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชลอ บุญก่อ. (2548). ทักษะและความปลอดภัยในงานฝึกฝีมือ. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา.
- ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นันทวรรณ ทองแสง (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปวีณิตย์ มากแก้ว. (2557). การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขต สาทร กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พุทธิฉัตร ปัญญาประชุม. (2559). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนิคมแหลมฉบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สกลตรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสันประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สกลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- AbdulRaziq, Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Journal of RESEVIER Research*, 23, 717-725.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hooman Khoshnevis, Abbas Tahmasebi. (2017). The Motivation System in a Governmental Organization. **Journal of RESEVIER Research**, **230**, 212-218.
- V. Freitas, M. Duarte (2017). Motivation at work: Case studies of Portuguese SMEs. **Journal of RESEVIER Research**, **15(2)**, 88-99.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

เรียนผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วยโดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รุ่งรัตน์ ทองน้อย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ

ชาย

หญิง

2.อายุ

18 - 25 ปี

26 - 33 ปี

34 - 41 ปี

42 - 49 ปี

50 - 57 ปี

58 - 65 ปี

3.ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4.อายุงาน

น้อยกว่า 2 ปี

2 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

15 ขึ้นไป

5.ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ

ระดับเจ้าหน้าที่

ระดับบริหาร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านเสนอแนะ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
8. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
9. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน					

11.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา					
12.ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
ด้านสภาพการทำงาน					
13.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					
14.หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเพื่อน ร่วมงานที่เป็นมิตรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
15.หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นส่วนเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน					
1. ตำแหน่งงานไม่มีความซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน					
2. ทุกคนมีภาระงานที่เท่าเทียมกัน					
ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. บริเวณทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
4. อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก					
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน					
5. เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน ไม่ชำรุดหรือสูญหาย					
6. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเฉพาะทางมีเพียงพอต่อการใช้งาน ไม่ชำรุดหรือสูญหาย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ทักษะการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านกระบวนการทำงาน					
2. ด้านกระบวนการแก้ปัญหา					
3. ด้านการแสวงหาความรู้					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย เล็กน้อย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง 1
ด้านคุณภาพ					
1. ผลการปฏิบัติงานถูกต้องสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านปริมาณ					
2. ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด					
ด้านเวลา					
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดหรือเสร็จก่อนกำหนด					

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และ
ทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอก
ไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σ	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
3	1	0	1	1	2	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง	

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σ	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
5	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวรุ่งรัตน์ ทองน้อย
วันเกิด	7 กันยายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัด ปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/239 หมู่ 6 ถนนเลียบบคลองสาม ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	วิศวกรควบคุมคุณภาพ
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเคมี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล	roongrat_t@mail.rmutt.ac.th fern070994@hotmail.com

